

ANTÓNIO MANUEL DE SOUSA PARENTE

FATORES MOTIVACIONAIS E SATISFAÇÃO COM A VIDA
EM VOLUNTÁRIOS DE EQUIPAS DE RUA

Dissertação apresentada para a obtenção do
Grau de Mestre em Psicologia,
Aconselhamento e Psicoterapia no Curso de
Mestrado em Psicologia, Aconselhamento e
Psicoterapia conferido pela Universidade
Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Orientador: Prof. Doutor Edgar Pereira

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Escola de Psicologia e de Ciências de Vida

Lisboa

2014

EPÍGRAFE

SE ÉS OU QUERES SER VOLUNTÁRIO:

VAI E FAZ!

...Dá um pouco de ti
pensa em ti pensa em mim
e nos outros também.

in, Hino do Ano Internacional dos Voluntários,
Paulo de Carvalho e outros

La tierra está dividida en tres únicos
continentes: el de las víctimas, el de los
indiferentes y el de los comprometidos.

*José Ignacio González Faus, La Vanguardia, 6
de novembro de 2003*

La indiferencia es un delito.

*pintada en la calle, Barcelona, encierros de
inmigrantes, enero 2001*

DEDICATÓRIA

Aos meus Pais e ao meu Filho
À Eduarda Maria Parente, minha esposa
E aos meus Amigos

AGRADECIMENTOS

A todos os que se cruzaram comigo ao longo desta caminhada universitária.

Aos Voluntários da Comunidade Vida e Paz pelo trabalho e pelo Amor que dedicam, todos os 365 dias do ano, às pessoas sem-abrigo da cidade de Lisboa, Muito Obrigado!

Um agradecimento especial ao Professor Doutor Edgar Pereira, pela forma como me apoiou, à sua constante disponibilidade e ao seu acreditar, pois sem essa ajuda, a elaboração deste trabalho seria impossível.

RESUMO

A presente investigação tem por objetivo estudar os fatores motivacionais dos voluntários das equipas de rua de uma IPSS de Lisboa - Comunidade Vida e Paz e a relação com a sua satisfação de vida. Foram recolhidas respostas de 44 homens (38,6 %) e 70 mulheres (61,4 %), o que perfaz uma amostra de 114 voluntários (N=114), com idades compreendidas entre os 19 e os 64 anos, sendo os níveis etários mais significativos os que se situam entre os 35-44 anos (N=28 24,5%). As medidas utilizadas foram o Inventário das Funções do Voluntário (VFI), instrumento desenvolvido por Gil Clary, Mark Snyder, Robert Ridge, John Copeland, Arthur Stukas, Julie Hangen e Peter Mien (1992), que mede seis fatores motivacionais para exercer o voluntariado e a Escala de Satisfação com a Vida, versão de Diener, R.A., Emmons, R.J., Larsen, & S. Griffin (1985), com a tradução de J. Rosa e A. Baptista, 1997, e que avalia o juízo subjetivo que cada indivíduo faz sobre a qualidade da sua própria vida. A análise dos dados permitiu concluir que, à semelhança dos vários estudos, este vai ao encontro da literatura e os resultados obtidos convergem maioritariamente quanto à ordenação dos fatores motivacionais dos voluntários. Já nas hipóteses levantadas, concluiu-se que não existem diferenças estatisticamente significativas entre as dimensões do estudo. Os valores, género Masculino -25,250 M (Média) e 7,386 DP (Desvio Padrão) e género Feminino - 28,914 M e 4,667 DP atingidos na função Experiência são a exceção e revelam as diferenças entre os sexos, onde os sujeitos do sexo feminino apresentam níveis significativamente superiores ao masculino.

Palavras-chave: Voluntários, Motivações, Satisfação com a Vida

ABSTRACT

The present investigation aims at studying the motivational factors of street teams volunteers of a Lisbon IPSS - Comunidade Vida e Paz and the relationship between those and the level of satisfaction in their live courses. The enquiries were gathered among 44 men (38.6%) and 70 women (61.4%), which amounts to a sample of 114 volunteers (N = 114), aged between 19 and 64 years old, with the most significant age level around 35-44 years (N=28 - 24.5%). This study made use of the Volunteer Function Inventory, developed by Gil Clary, Mark Snyder, Robert Ridge, John Copeland, Arthur Stukas, Julie Hangen and Peter Mien (1992), which measures six motivational factors to be a volunteer and the Satisfaction with Life Scale, version of Diener, RA., Emmons, R.J., Larsen, & S. Griffin (1985) translated by J. Rosa and A. Baptista, 1997, which evaluates the subjective judgment that each individual makes on the quality of their own life. Data analysis showed, like in the similarity of other various studies, this study is consistent with the literature and the results converge mostly in relationship to the motivational factors order of the volunteers. The hypotheses rose led to the conclusion that there are no statistically significant differences between the dimensions of the study. Exception to the figures of function Experience - Male - 25,250 A (Average) with 7,386 SD (Standard Deviation) and Female - 28,914 A, with 4,667 SD – revealing the differences between genders, where women exhibit significantly higher levels than men.

Keywords: Volunteer, Motivation, Satisfaction with Life

ABREVIATURAS, SIGLAS E SÍMBOLOS

APA - American Psychological Association

CVP - Comunidade Vida e Paz

CVPaz - Comunidade Vida e Paz

FEANTSA - Federação Europeia de Organizações que trabalham com pessoas sem-abrigo

IPSS - Instituição Particular de Solidariedade Social

ISU - Instituto de Solidariedade e Cooperação Universitária

LAMP - Literacy and Mentoring Partnership

VFI - Inventário das Funções do Voluntário

PSA - Pessoa Sem-Abrigo

SD - Desvio Padrão

SST- Teoria Sócio-Emocional

SWLS - A Escala de Satisfação com a Vida

SPSS - Statistical Package for Social Sciences

ULHT - Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Vs - Versus

ÍNDICE GERAL

Introdução	10
Capítulo I – Revisão Bibliográfica e Enquadramento Teórico	14
1.1. Enquadramento teórico do voluntariado	15
1.2. Tipos e conceitos de voluntariado	18
1.3. Legislação a propósito do voluntariado	19
1.4. Voluntariado na Comunidade Vida e Paz	20
2.1. Enquadramento teórico da motivação	23
2.1.2. Algumas teorias da motivação	27
2.1.2.1. A teoria de Maslow	27
2.1.2.2. A teoria de Herzberg	29
2.2. Motivação para o voluntariado	30
2.2.1. Conceitos e teorias	30
2.2.1.1. Altruísmo Vs. Egoísmo	36
2.2.1.2. Permanência e abandono no voluntariado	39
2.3. A teoria funcional	42
2.3.1. Caracterização da teoria funcional	42
2.3.2. Alguns estudos que utilizam a teoria funcional	45
2.4. A satisfação com a vida	53
2.4.1. Enquadramento teórico e estudos efetuados com a satisfação com a vida	53
2.5. Objectivos e Hipóteses	56
Capítulo II – Método	58
3.1. Participantes	59
3.2. Instrumentos	62
3.3. Procedimento	67
Capítulo III – Resultados	65
4.1. Resultados	66
Capítulo IV – Discussão e Conclusão	72
5.1. Discussão e Conclusão	73
Bibliografia citada	77
Bibliografia de referência	78

APÊNDICE	I
Protocolo de investigação	II
ANEXOS	VII
Anexo 1- Legislação Nacional sobre voluntariado	VIII
Anexo 2 - Declaração Universal sobre o voluntariado	X

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Pirâmide das necessidades de Abraham Maslow

Tabela 2 - Fatores motivadores e higiênicos de Herzberg

Tabela 3 - Valores das funções motivacionais

Tabela 4 - Escalões Etários

Tabela 5 - Variáveis sociodemográficas agrupadas

Tabela 6 - Matriz das correlações da escala do VFI e da SWLS

Tabela 7 - Relação entre as Funções de Valores, de Experiência e Auto-Estima com a Satisfação com a vida.

Tabela 8 - Relação entre as Funções de Proteção com a Satisfação com a vida

Tabela 9 - Relação entre o tempo de permanência no voluntariado e a satisfação com a vida

Tabela 10 - Relação entre o tempo de permanência no voluntariado e a função valores

Tabela 11 - Diferenças entre sexos relativamente à Função Valores, Função Experiência e Função Auto-Estima

INTRODUÇÃO

O que motiva os indivíduos a disponibilizarem o seu tempo no exercício de uma atividade como a do voluntariado?

Sem se poder determinar o início da prática do voluntariado - mesmo com uma conceção mais informal - a história tem revelado que, em momentos marcantes, assistimos à formação de ações voluntárias focadas na necessidade percebida de ajuda ao próximo, mesmo que limitadas no tempo, convertendo-se algumas em movimentos de cidadãos que mantêm o espírito inicial dessa ação e que perduram através do tempo.

Os censos de 2011 indicam, sobre o número de voluntários em atividade, um aumento gradual da procura nas mais diversas IPSS's, contribuindo estas instituições com uma enorme prestação para o PIB nacional, detendo nas suas fileiras milhares de voluntários. É normal constatar que cada vez mais instituições se abrem a esta participação ativa dos indivíduos, muitas vezes para fazer face aos seus objetivos e à redução de meios financeiros e suas consequências.

Existe o reconhecimento de que os voluntários são um excelente recurso humano para as instituições e quanto melhor uma organização conhecer os seus voluntários, mais essa organização poderá ir ao encontro das necessidades e expectativas desses mesmos indivíduos e a um comprometimento mais duradouro e a uma melhor gestão deste recurso.

Este estudo constitui uma das poucas investigações portuguesas sobre a motivação dos voluntários. Em particular, no domínio do voluntariado no âmbito de equipas de rua a trabalhar com pessoas sem-abrigo, a nossa pesquisa revelou uma total ausência de estudos. A necessidade de colmatar esta lacuna no conhecimento das motivações dos voluntários que intervêm neste campo assumiu ainda mais pertinência no processo de monitorização das “voltas de rua” no decurso do qual pudemos constatar não só a multiplicidade de pessoas como de discursos por elas produzidos acerca dos fatores que as mobilizavam para o voluntariado.

Assim, perguntámos: “quais os fatores motivacionais que estão subjacentes à tomada de decisão para a prática do voluntariado com pessoas sem-abrigo?”

Por outras palavras, pretendemos saber quais os mecanismos internos, quais as “forças” que movem os indivíduos para superar obstáculos e se envolverem no exercício da atividade de voluntariado.

Importa então compreender as motivações que podem levar uma pessoa a despende uma parte do seu tempo numa determinada organização, num trabalho voluntário.

A teoria funcional (Katz 1960), parece constituir-se como um quadro teórico relevante para responder à questão formulada, ao analisar as necessidades psicológicas, sociais, metas, planos e motivos a que os indivíduos tentam dar satisfação através das suas crenças e comportamentos, deixando transparecer que, mesmo quando semelhantes, podem satisfazer diferentes funções psicológicas em diferentes indivíduos.

Com esse objectivo, pusemos em prática a aplicação de um inventário denominado “Volunteer Functions Inventory” (VFI), criado em 1992 por Gil Clary, Mark Snyder, Robert Ridge, John Copeland, Arthur Stukas, Julie Hangen e Peter Mien, destinado a estudar a motivação para o voluntariado com base nas seis funções motivacionais de suporte que o compõem.

A interação com os voluntários levou-nos a orientar a nossa atenção para uma outra dimensão, a satisfação com a vida. Importa aqui considerar se os indivíduos que se envolvem no voluntariado são indivíduos que percebem e avaliam a sua vida de modo positivo e se se sentem satisfeitos com os sucessos obtidos e com o modo como têm conduzido a sua existência ou, pelo contrário, se são pessoas insatisfeitas com a sua vida, tecendo uma apreciação negativa da mesma. Aplicámos, para o efeito, uma escala de avaliação da satisfação com a vida (SWLS), criada por Diener e colaboradores (1985) a qual, em 5 questões apenas, permite entender o sentido da avaliação do voluntário.

Através da análise dos resultados obtidos neste estudo, ambicionamos poder contribuir para um futuro ajustamento dos critérios de seleção e formação dos voluntários na instituição.

Este trabalho encontra-se dividido em 4 Capítulos.

O Capítulo I diz respeito às questões em torno do voluntariado, o enquadramento teórico, os vários tipos de voluntariado e os conceitos que daí derivam, legislação nacional publicada e a descrição da IPSS onde foi recolhida a amostra e os vários serviços de voluntariado disponíveis, mais concretamente as voltas da rua.

Este capítulo remete também para a descrição histórica das várias teorias e conceitos da motivação e a exposição da teoria de Maslow e Herzberg, pelos contributos nesta problemática, seguindo-lhe a enunciação específica para o voluntariado, os

conceitos e as teorias da motivação. A dicotomia, altruísmo versus egoísmo é abordada neste capítulo, bem como a explicação da teoria funcional que suporta este trabalho, com a explanação de alguns estudos que utilizaram esta teoria, assim como uma referência ao conceito de satisfação com a vida, para além da alusão a alguns trabalhos de investigação efetuados e suas conclusões, como segunda vertente de análise.

O Capítulo II faz menção ao método, descrevendo o estudo realizado, aludindo à descrição dos participantes e algumas das suas características demográficas, assim como as medidas utilizadas para a recolha dos dados sobre a amostra e o procedimento, ou sequência das tarefas na parte prática do trabalho.

No capítulo que respeita aos resultados, o III, os dados recolhidos estatisticamente são analisados através da utilização do programa SPSS e apresentados numa sequência lógica.

O último capítulo, o IV, descreve objetivamente a avaliação, a interpretação e a discussão dos resultados obtidos, tendo em conta as questões da literatura e da investigação do estudo, apontado as suas limitações e sugestões de futuro.

Esta investigação é comparativa, correlacional e transversal.

As regras de elaboração do presente trabalho foram as da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias – ULHT (Primo e Mateus, 2009), estando as citações, referência e bibliografia e apresentação de tabelas, de acordo com as normas de publicação da American Psychological Association.

CAPÍTULO I-REVISÃO BIBLIOGRÁFICA E ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1. Enquadramento teórico do voluntariado

O comportamento altruísta e de ajuda solidária ao próximo têm, por certo, origens imemoriais, estando na base da construção das sociedades, como um valor intrínseco que se transmite ao longo das gerações. Perante uma panóplia de situações que pela sua intensidade despertam em nós sentimentos que apelam a um sentido abnegado de partilha, em ações esporádicas e isoladas e pelas mais diversas motivações, marcam momentos capitais da história do Homem.

O voluntariado é um recurso humano e tem a sua importância como fenómeno social e consiste, basicamente, em dedicar tempo e trabalho a variadas causas.

Nos últimos anos, a sua expansão e aceitação social têm aumentado de tal forma que os governos dos muitos e diversos estados o têm assimilado como um indispensável pilar de prestação de distintos serviços. Este reconhecimento tem-se refletido na publicação de leis, código de ética e planos, criados para a sua definição e equiparação.

Segundo a Organização das Nações Unidas (UN, 2001) “...a atividade voluntária não inclui benefícios financeiros, é levada a cabo atendendo à livre e espontânea vontade de cada um dos indivíduos e traz vantagens a terceiros, bem como ao próprio voluntário”.

De acordo com Perez e Garcia (2004), o voluntariado social europeu emerge da II Guerra Mundial, como resposta às necessidades da população para reconstruir os seus países. Na vizinha Espanha, como em outros países da Europa, durante os últimos 40 anos, tem sido forte o seu crescimento. Como fenómeno dinâmico não é novo, mas tem evoluído, como referido anteriormente. Atualmente é executado por voluntários com uma enorme diversidade quanto à sua origem social, à sua ideologia ou aos campos de intervenção social. Ou seja, é mais polivalente, mais qualificado, de maior cidadania e menos paternalista. Isto remete-nos para uma definição do conceito de voluntariado mais “abrangente,” como o exercício livre, organizado e não remunerado, de solidariedade, cidadania, formado e adequadamente capacitado.

Em Portugal, depois da contração do voluntariado na vigência do Estado Novo, no pós revolução de Abril, ressurgiu um movimento que trás consigo a criação de Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) e o alargamento a vários domínios de voluntariado como o desenvolvimento local, a defesa do património e da natureza e os direitos humanos, entre outros.

Em 1997, reconhecendo este fenómeno, a Assembleia Geral das Nações Unidas, através da sua resolução 52/17 de 20 de Novembro, proclamou o ano de 2001 como Ano Internacional dos Voluntários, tendo os Estados membros sido convidados a colaborar na celebração e realização do Ano Internacional dos Voluntários.

Este projeto continha a ambição de alcançar 5 objetivos definidos:

- A elaboração de um projeto para a promoção e divulgação do trabalho voluntário,
- Permitir aos voluntários o seu enriquecimento e formação,
- Encontrar os meios adequados para dar a conhecer e assim permitir um maior interesse dos indivíduos pela realização do trabalho de voluntariado,
- Criação de infraestruturas comunicacionais que permitam ao voluntário uma ampla formação e informação sobre o trabalho a efetuar e, por fim
- Alargar este projeto as escolas e universidades para a promoção e colaboração em programas de voluntariado jovem.

Ocorreu no mesmo ano de 2001, um estudo sobre o voluntariado em Portugal, levado a cabo pela Dra. Ana Delicado, do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa. Uma investigação, em que as respostas às questões foram devolvidas pelas instituições contactadas, através da via postal e que permitiu a comparação com os dados europeus à data e, tal como esperado pelos investigadores, resultou na obtenção dos valores mais baixos no conjunto de países comparados e que confirmava os dados obtidos em 1990 e 1999 e que, por sua vez, seriam sustentados pelas características idiossincráticas do País e da população portuguesa.

Neste estudo, constata-se que as instituições com o maior número de voluntários são as Associações de Bombeiros Voluntárias (ABV) e que em último lugar ficam as Casas do Povo. Por outro lado, a existência de um número significativo de instituições que manifestam a ausência de voluntários. Apesar de existir um ligeiro aumento no número de mulheres sobre os homens a fazer voluntariado, a diferença está mais perceptível nas IPSS, mas que é largamente “esmagada” pela taxa de 90% de homens nas ABV. Por sua vez a média de idade para os voluntários das IPSS situa-se acima dos 46 anos, já nos Bombeiros essa tendência é inversa, com uma média de 80% abaixo dos 46 anos. Quanto aos compromissos familiares 60% dos voluntários são casados e com uma taxa também elevada de cerca, 10% de viúvos nas IPSS, já nos voluntários das associações de bombeiros, constata-se que 50% são casados, além de uma taxa elevada de solteiros.

Em termos de habilitações escolares, a primazia está nos voluntários das IPSS, onde 25% concluiu o ensino superior e 40% o ensino secundário. No total, 40% encontra-se em atividade profissional, face aos valores de 80% nas ABV, com uma percentagem de 17% de estudantes, ao que contrapõe as IPSS com valores elevados para os reformados, cerca de 30% e 13% de domésticas.

No contexto laboral, existe uma dispersão de profissões pelas atividades científicas e técnicas, com cerca de 10% de cargos dirigentes entre os voluntários das IPSS, já com uma elevada taxa de voluntários (70%) das associações de bombeiros, a exercerem nas áreas industriais. Verifica-se um elevado número de voluntários que exercem profissões em atividades relacionadas com o “cuidar do outro”, uma personalidade marcada pela iniciativa e liderança e simultaneamente a prática de uma crença religiosa ativa, integradas em muitas das instituições de cariz religioso.

No que respeita aos fatores motivacionais para o voluntariado, uma grande maioria revela que a circunstância de ter alguém de família que fez ou faz voluntariado, contribuiu positivamente, assim como a circunstância de, durante a adolescência, ter exercido alguma atividade associativa.

Recentemente e no âmbito do Ano Europeu do Voluntariado em Portugal (2011) ficaram determinados os 5 objetivos:

- Reduzir os obstáculos ao voluntariado na União Europeia;
- Promover e capacitar as organizações de voluntários;
- Melhorar a qualidade do voluntariado;
- Reconhecer o trabalho voluntário;
- Sensibilizar os indivíduos para o valor e a importância do voluntariado

Foi publicada em Janeiro de 2011, na página eletrónica da instituição “Entreajuda” a informação sobre as 4500 IPSS com atividade, que possuem nas suas organizações milhares de voluntários e que contribuem para 5% do PIB Nacional. Os estudos foram realizados pela Universidade Católica Portuguesa, através do Centro de Estudos e Sondagens de Opinião - CESOP e do Centro de Estudos de Serviço Social e Sociologia – CESSS.

1.2. Tipos e conceitos de voluntariado

O Instituto de Solidariedade e Cooperação Universitária (ISU, 1989) detalha assim o conceito de voluntariado: "É um compromisso, não remunerado, através de uma ação concreta, continuada e enquadrada, com base na tomada de consciência das desigualdades e diferenças que, enriquecendo e aprofundando as referências e valores de cada um, conduz a uma participação ativa com os indivíduos e a sociedade, tornando-se uma forma de estar" (ISU, 1989). Exclui-se aqui o conceito, "...de uma forma desinteressada...", tão presente em conceitos anteriores e posteriores, pois existe um interesse do voluntário na realização desta atividade, como se constata nos outros conceitos e na literatura atual.

O voluntariado, segundo esta Associação Juvenil, "vivencia-se, sente-se, reflete-se. É uma experiência transformadora e renovadora, que não deixa indiferente quem por ela passa" (ISU, 1989). Confirma-se também na sua apologia do voluntariado, que este é tanto mais eficaz quanto mais seja exercido e integrado numa organização, onde é uma prática que também se aprende e para a qual não basta a boa vontade, antes tem de se incorporar alguma técnica para permitir um desenvolvimento adequado das tarefas. São, neste sentido, de relevante importância as ações de formação geral para o voluntariado, destinadas a qualquer pessoa que pretenda debater este tema ou preparar-se para a sua integração futura em ações de voluntariado integrado numa organização.

Alarga-se o campo de ação do voluntariado, que está ao serviço dos indivíduos, das famílias e das comunidades, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida e do bem-estar das populações, manifestando-se assim também num conjunto de ações desenvolvidas de interesse social e comunitário e que são a manifestação desse mesmo exercício voluntário e de uma decisão livre e espontânea, apoiada em motivações e opções pessoais, que caracterizam o voluntário.

O Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado (CNPV, 1999) descreve que, "O Voluntariado Internacional é uma área específica do voluntariado: é desenvolvido por voluntários, por períodos mais ou menos longos, em países terceiros, designadamente em processo de desenvolvimento. Esta atividade é promovida por organizações que desenvolvem projetos de voluntariado internacional, quer pela via da cooperação, quer pela via da assistência internacional".

Atualmente, a Comissão Europeia promove uma rede de intercâmbio, entre eles, um programa europeu para voluntários mais velhos, denominado, "Na aprendizagem ao longo da vida," exercido nas áreas educativas e social, entre outras.

1.3. Legislação a propósito do voluntariado

O Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado, primeira e grande instituição, no seu guia do voluntário, afirma o voluntariado, “como um exercício livre de uma cidadania ativa e solidária” (CNPV,1999) e é justamente neste contexto de reconhecimento pelo trabalho voluntário, de promoção do voluntariado e apoio aos voluntários, que se enquadra a Lei do Voluntariado. Lei que, como a sua regulamentação aponta, procurou o legislador, no espaço de liberdade e espontaneidade que caracteriza e define o voluntariado, ir ao encontro das necessidades sentidas pelos voluntários e pelas entidades que enquadram a sua ação (Guia do Voluntário, 2002).

A Confederação Portuguesa do Voluntariado (CPV) que surgiu da necessidade de representar os voluntários e contribuir para o seu desenvolvimento (representa apenas e só, instituições do voluntariado Português), no seu primeiro congresso em Santarém no ano de 2009, define o voluntariado e descreve quais são os princípios que deverão reger a articulação entre a confederação e as instituições voluntárias. Esta instituição vem levantar novas questões sobre a legislação vigente, questionando e afirmando sobre situações reais, como por exemplo, sobre o aumento do voluntariado informal que não é abrangido pela lei vigente. A lei não consagra as organizações representativas do voluntariado e sendo o voluntariado um conceito que não é estático, vai evoluindo com o tempo, torna-se necessário haver um entendimento e análise sobre o mesmo.

Em Portugal, foi publicada em Diário da República na I SÉRIE-A N.º 254, de 3-11-1998, página 5694, a Lei n.º 71/98 de 3 de Novembro na qual se definem as Bases do enquadramento jurídico do voluntariado e que no seu art.º2.º, define o Voluntariado como: “É o conjunto de ações de interesse social e comunitário, realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade, desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas.”

Não são abrangidas pela presente Lei as atuações que, embora desinteressadas, tenham um carácter isolado e esporádico ou sejam determinadas por razões familiares, de amizade e de boa vizinhança.

Esta Lei, ao longo dos seus V capítulos e múltiplos artigos, define-se detalhadamente. Já o Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de Setembro - Regulamenta a Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro, que estabelece as bases do enquadramento jurídico do voluntariado e define quem são os voluntários: “É o indivíduo que de forma livre, desinteressada e responsável se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar ações de voluntariado no âmbito de uma organização promotora”.

Pelo que atrás foi descrito, assumir-se como voluntário, é comprometer-se de acordo com as suas aptidões no seu tempo livre. É aceitar um compromisso com a organização promotora de voluntariado, na qual desenvolve ações em prol dos indivíduos, famílias e comunidade. Tal reciprocidade assume e assiste aos voluntários os seus direitos e deveres sem esquecerem que existem uma série de relações entre o voluntário e a organização promotora, que estão também definidas.

Atualmente é reconhecido o valor do voluntariado junto das diversas instituições como uma mais-valia e um serviço de complementaridade com o desempenho profissional das instituições. Este reconhecimento tem originado um olhar mais atento e rigoroso na gestão deste serviço, pois é importante atuar sobre as causas, mas intervir de uma forma consciente, concertada, participativa e de sucesso. Estas são ou deveriam ser as linhas orientadoras para um recrutamento efetivo e de qualidade mas a realidade nem sempre permite esta preocupação e rigor.

Em suma, o exercício do voluntariado, compromete-se com relações de solidariedade, de responsabilidade e de uma cidadania ativa e um comprometimento com os valores e em convergência e harmonização e os interesses dos destinatários da ação e com a cultura e valores das organizações.

1.4. Voluntariado na Comunidade Vida e Paz

Nas palavras da fundadora, Irmã Maria Gonçalves, "A Humanidade foi feita para ser feliz, assim, acreditamos que é nosso dever procurar a nossa felicidade e ajudar os outros a procurar a sua. A nossa mão está sempre estendida e à distância de uma

decisão para ajudar quem queira mudar a sua vida e a renascer para uma existência melhor” (Martins, 2009).

A Comunidade Vida e Paz (CVPaz) é uma Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS) criada em 1987 e tutelada pelo Patriarcado de Lisboa e que tem a sua sede em Alvalade. Sendo uma instituição de inspiração cristã, preserva na sua essência o espírito ecuménico de aceitação de todas as pessoas, de todas as raças e credos e congratula-se com o facto de ter o apoio de diversas entidades e pessoas de diferentes convicções e diferentes fundamentações humanísticas, que se lhe unem no sentido de prestar serviço à sociedade.

Como instituição, pretende ser uma organização de referência e de excelência na criação e dinamização das respostas às necessidades e potencialidades das Pessoas sem-abrigo ou em situação de vulnerabilidade social. A missão desta instituição é ir ao encontro e acolher as pessoas sem-abrigo ou em situação de vulnerabilidade social, ajudando-as a recuperarem a sua dignidade e a (re)construir o seu projeto de vida através de uma ação integrada de prevenção, reabilitação e reinserção e, acresce, a inspiração e orientação dos valores da Doutrina Social da Igreja, valores de Dignidade da Pessoa Humana, Bem Comum, Justiça Social, Subsidiariedade, Comunidade, Esperança, Espiritualidade, Verdade, Solidariedade, Comprometimento, Tolerância e Equidade.

Nasceu da boa vontade e da disponibilidade de um grupo de cristãos que, a caminho do local onde se reuniam para orar, depararam-se com pessoas sem-abrigo que por ali pernoitavam e que, perante as vulnerabilidades ali encontradas, foram dando algum apoio alimentar e espiritual.

Este movimento foi crescendo, foram necessárias estruturas físicas que também, rapidamente se tornaram exíguas e a CVPaz cresceu e continua a prosperar, também numa prova da tolerância e da não discriminação.

Atualmente, a CVPaz congratula-se com o apoio dos cerca de 600 voluntários que se unem à sua causa e à organização nas mais diversas áreas de intervenção da instituição.

Pode fazer-se voluntariado nas Equipas das Sandes. Estas são compostas por voluntários que têm como função a preparação/acondicionamento das ceias que são levadas à noite pelas equipas de rua. Funcionam de segunda a sexta-feira, das 14h30 às 16h00 e ao sábado das 9h00 às 12h00. Existe também a possibilidade de se ser voluntário nas Equipas das Famílias, que quinzenalmente e provisoriamente visitam

famílias carenciadas com o intuito de as apoiar na área alimentar e na resolução de situações que lhes permitam sair desta situação de carência. Pode igualmente fazer parte das 56 Equipas de Apoio às pessoas sem-abrigo. Aqui são abrangidos os cidadãos que cabem no conceito de Pessoa Sem-abrigo.

Considera-se “Pessoa sem-abrigo aquela que, independentemente da sua nacionalidade, idade, sexo, condição socioeconómica e condição de saúde física e mental, se encontre sem teto, vivendo no espaço público, alojada em abrigo de emergência ou com paradeiro em local precário, ou sem casa, encontrando-se em alojamento temporário destinado para o efeito”. Este conceito foi elaborado com base nas categorias operacionais da tipologia proposta pela Federação Europeia das Organizações Nacionais que trabalham com Sem-Abrigo (FEANTSA) e passou a ser integrado pelo Centro Local de Ação Social de Lisboa em 2008. É também utilizado por outros países europeus, com vista à facilidade da sua aplicação e operacionalização.

A CVPaz apoia estas pessoas diariamente em Lisboa com o objetivo de as recolher, reabilitar e reinserir como cidadãos participativos na sociedade e esclarece nos seus objetivos que estas pessoas vulneráveis, podem ter ou não dependências de substâncias psicoactivas, ou álcool, ou ser portadores de doença mental.

Nos quatros circuitos percorridos diariamente pelos voluntários nas quatro carrinhas e com paragem em 90 locais da cidade de Lisboa, é distribuída a cada pessoa sem-abrigo, uma pequena ceia, da qual fazem parte, duas sandes, um bolo, uma peça de fruta e um copo de leite, perfazendo cerca de 28 800 sandes e 1920 litros de leite por mês bem como algumas peças de roupa (sobretudo agasalhos) e cobertores. Este “ritual” realiza-se todas as noites do ano. Várias empresas e benfeitores particulares contribuem para o conteúdo das ceias e algumas contribuem mesmo com voluntários que se disponibilizam para conhecer e apoiar essa realidade.

A ceia, tem uma função para além do alimento de per si, ela é usada como forma de aproximação e construção de uma relação, que permita conhecer a situação do outro, em particular, entendê-lo na sua problemática e, em diálogo, oferecer-lhe uma resposta, além de o motivar se for o caso, a entrar num programa de recuperação.

Este programa de recuperação é efetuado num dos três centros terapêuticos da CVPaz: O Centro da Tomada e o Centro de Fátima atuam através uma vasta equipa multidisciplinar, geralmente com uma abordagem que passa primeiramente pela desabituação de substâncias, no caso de dependentes de álcool ou drogas e

posteriormente, pela criação de condições biopsicossociais e espirituais que permitam ao utente a obtenção duma nova atitude perante a vida e da aquisição de competências que aumentem a possibilidade de sucesso na inserção e um novo começo.

O Centro do Espírito Santo, perto do Sobral de Monte Agraço, está aberto para pessoas sem-abrigo, dentro da idade laboral, sem dependências, ou com a abstinência bem consolidada, cuja permanência durante um determinado período de tempo permita uma reorganização biopsicossocial, com vista a uma saída para o mercado de trabalho.

Como se entende desta descrição, o longo caminho da recuperação tem duas fases essenciais: a do tratamento e a da reinserção.

Estamos todos muito familiarizados com a visão que nos é mostrada de pessoas sem-abrigo nas ruas das nossas cidades e vilas. Alguns de nós podem sentir simpatia por eles e oferecer-lhes algumas moedas ou até mesmo comprar-lhes uma bebida quente ou uma refeição, mas a realidade é que a maioria de nós simplesmente segue caminho, sem no entanto ter um pensamento ou um segundo olhar. Todos nós tendemos a tomar o fato de que temos comida suficiente e uma cama quente para dormir, como garantidos. Os voluntários, no seu caminho noturno, saúdam quem na rua deixou de ser “invisível” e passou a ser uma pessoa que muitas vezes descansa nas calçadas e vãos de escadas e que sendo olhado de cima, vê estendida uma mão, que o cumprimenta, ajuda e apoia, para se levantar daquela estado de carência e de sofrimento em que se encontra.

2.1. Enquadramento teórico da motivação

Ao longo dos tempos, a motivação humana despertou nos filósofos uma reflexão expressa nos seus legados escritos, constituindo-se nestes as primeiras tentativas da sua explicação.

No período anterior à revolução industrial, a motivação era exercida através de actos coercivos, gerando um ambiente de medo e de pressão psicológica.

Ao longo do século XX, a psicologia desenvolveu inúmeras teorias sobre a motivação humana - na tentativa de compreender a atividade humana, a psicologia encontrou na motivação e nos vários modelos adotados uma explicação para o comportamento humano, assumindo que entre os processos psicológicos básicos, sejam os motivacionais aqueles que mais se relacionam com a ação. Como tal, a motivação foi durante muitos e longos anos estudada em contexto organizacional e laboral.

O conceito de motivação encontra-se de tal forma estudado, que são variados os conceitos de motivação e torna-se difícil chegar a um consenso sobre o seu significado, uma vez que ocorre dentro da pessoa, não é observável. Podemos tão-somente presenciar o comportamento que é desencadeado e de acordo com alguns teóricos da motivação, as experiências de cada indivíduo, os seus sonhos e a sua visão do mundo, interferem no modo como reagem aos estímulos motivacionais. Isso faz com que pessoas com experiências de vida diferentes reajam de maneira diferente aos mesmos estímulos. Além das experiências pessoais, também as necessidades das organizações, das comunidades, das transformações tecnológicas e do exercício da cidadania têm a sua importância na maneira como as pessoas percebem os estímulos motivacionais que lhe são apresentados.

Ou seja, o constructo motivação pode ser entendido pelos determinantes ambientais, pelas forças internas (necessidades e desejos) e pelos incentivos que movem o indivíduo a executar uma determinada tarefa.

Nos anos de 1943 e 1952, Hull, através de vários trabalhos editados, foi o responsável pela primeira interpretação e formulação psicológica da motivação empiricamente demonstrável e que teve continuidade com os seus seguidores.

Por sua vez, Spencer em 1956, representa a tentativa mais sistemática e abrangente de mudança do modelo homeostático de explicação psicológica da motivação humana, declarando que a funcionalidade dos processos motivacionais de Hull se desenvolve através de dois conceitos básicos, o da unidade (drive) e o do incentivo.

A motivação continua hoje um objeto de estudo da Psicologia, nas diferentes teorias da motivação que decorrem dos quatro movimentos principais: behaviorista, cognitivista, humanista e psicanalítico. Estas teorias podem ser influenciadas por mais do que um desses movimentos (Penna, 2001).

Um dos estudos desenvolvidos afirma que a motivação é considerada como “o processo que leva as pessoas a uma ação ou inércia em diversas situações”. Este processo pode ser ainda a ponderação das causas pelas quais os indivíduos optam por realizar, com maior empenho, algumas ações (Cratty, 1984). Este estudo diz também que as pessoas escolhem e executam as suas atividades com determinado grau de competência dependendo das suas experiências primitivas ou acontecimentos, situações e pessoas que mais recentemente as influenciaram.

Perez (1979) distingue vários tipos de motivação baseados nos fatores que determinam o comportamento do indivíduo, fala de motivação intrínseca, na qual o sujeito é conduzido por consequências esperadas que nele ocorram, motivação extrínseca, na qual o indivíduo é movido por consequências que espera alcançar e por último a motivação transcendente, onde o indivíduo é movido pelas consequências que deverá produzir a sua ação em qualquer outro indivíduo.

Magill (1984) refere-se à motivação como causa de um comportamento. Define motivação como “alguma força interior, impulso ou uma intenção, que leva um indivíduo a fazer algo ou a agir de certa forma”.

Os investigadores, Pittman & Heller (1987), afirmam que a motivação sofre influência de vários fatores, como os traços de personalidade, os valores e o contexto, sendo que este último critério tem um predomínio sobre as restantes motivações ao ponto de as influenciar.

Em relação à personalidade, Schmitt (2003), afirma que esta é um elemento basilar das motivações e, como tal, influencia as diversas opções de escolha de emprego, do desempenho e de satisfação. Neste estudo, assim como no de Latham e Pinder (2005), há uma valorização da variável psicológica em relação ao peso do contexto, sendo a motivação interpretada como um complicado processo psicológico, de interação do indivíduo com o ambiente em seu redor e os valores são uma base para a definição das suas metas, em virtude de se radicarem nas suas próprias necessidades. No mesmo estudo, os autores afirmam que as necessidades são internas e os valores são obtidos ao longo do desenvolvimento, pela experiência e pela cognição.

Outros autores, Locke e Henne (1986), já anteriormente afirmaram que os valores são inerentes à maioria dos estudos sobre motivação e que estes influenciam os comportamentos, porque são normas utilizadas para julgar e escolher entre comportamentos alternativos.

Segundo Atkinson (2002), a motivação dirige o comportamento para um determinado incentivo que gera prazer ou atenua um estado desagradável.

No modelo conceptual, os autores, Steers e Sanchez-Runde (2002), alargam o campo dos fatores que influenciam as motivações, além dos já aqui mencionados, acrescentando as crenças pessoais, tolerância e controlo. Como fatores ambientais referem a educação, as experiências sociais, a prosperidade económica ou o sistema legal.

Outra teoria afirma que “As explicações para as ações baseiam-se na suposição de que a ação é determinada pelas expectativas e pelas avaliações de seus resultados e pelas suas consequências” (Winterstein, 1992). Como se pode depreender desta definição, existe um passado e um futuro em relação aos fatores motivacionais.

Para Salmuski (2002), é a soma destes fatores que irá determinar as formas de comportamento que são disponibilizadas na prossecução de um objetivo.

Muitos dos conceitos de motivação incluem as características de ativação e de direção, ou seja, o início do processo de voluntariado anuncia um adequado nível de motivação para a ação e para a escolha de um género de voluntariado a praticar. Tal como bem descrevem, Weinberg e Gould (2001), que na sua teoria definem a motivação como sendo a direção e a intensidade do esforço. A direção refere-se a um indivíduo procurar, aproximar-se ou ser atraído para certas situações. Enquanto a intensidade se refere ao esforço individual colocado numa determinada situação.

Os autores ainda descrevem as três visões típicas da motivação como sendo: visão centrada no participante, visão centrada na situação e a visão interacional entre indivíduo e a situação, definição que vai ao encontro do que tinha escrito Perez (1979).

No apoio ao seu estudo, Weinberg e Gould (2001), fazem também menção a diferentes teorias da motivação, que deixamos resumidamente expressas, como a teoria de necessidade de realização, cuja visão interacional considera fatores pessoais e situacionais, a teoria da atribuição, que se focaliza na forma como as pessoas explicam os seus fracassos e sucessos, a teoria das metas de realização, que como o nome indica, visa a alcançar as metas de realização e a perceção da capacidade e o comportamento, frente à realização e por fim a teoria da motivação para a competência que relaciona às perceções de controlo dos atletas desportivos.

Existem claramente duas vertentes da investigação da motivação e que têm como objetivo a descrição e entendimento do processo no qual se desenvolve o comportamento e o que motiva as pessoas. São as teorias de conteúdo da motivação, que englobam as questões sobre o entendimento do que motiva o comportamento, onde as respostas são obtidas assumindo que os indivíduos/empregados são motivados pelo desejo de satisfazer as necessidades pessoais. Aqui as pessoas sentem-se compelidas a reduzir ou a eliminar as suas necessidades. É de realçar a importância de um bom ambiente, que reaja de forma positiva às necessidades que um indivíduo procure satisfazer.

E são também as teorias de processo, que se centram nos processos cognitivos e que formulam explicações em modelos sobre o como e o porquê dos indivíduos decidirem optar por determinados comportamentos. Esta teoria divide-se em teoria organizacional e geral e é defendida por diversos investigadores.

2.1.2. Algumas teorias da motivação

Relativamente às teorias descritas neste estudo, a escolha recaiu nos autores apresentados tendo em conta a relevância e o cruzamento das suas teorias e o contributo das mesmas no desenvolvimento e entendimento do comportamento humano.

2.1.2.1. A teoria de Maslow

Abraham Maslow, nascido a 1 de Abril de 1908 em Nova Iorque, interessou-se desde cedo no seu percurso académico na Universidade de Yale pela problemática da análise do comportamento humano. Anteriormente já tinha realizado alguns estudos sobre anatomia, fisiologia e comportamento animal vindo a descobrir uma relação próxima entre os fatores de motivação dos homens e dos animais, percebendo que ambos estabelecem prioridades nas necessidades não satisfeitas, identificando a existência de um predomínio das necessidades. Publicou em 1943 o trabalho denominado “ Uma teoria da motivação humana”, no qual desenvolve uma proposta teórica de base multidisciplinar em que o indivíduo é um todo integrado e organizador. No mesmo ano, Maslow, estudioso da motivação humana definia-a como “a força ou impulso que leva o indivíduo a responder a todas as necessidades humanas, sejam elas fisiológicas, de segurança, afeição, filiação ou auto-estima”. Necessidades que ordenou e estruturou através da famosa pirâmide das necessidades, dividida em duas classes.

Neste modelo, Maslow sugere um conjunto de 5 categorias de necessidades, organizadas por prioridades (Tabela 1). Necessidades fisiológicas e de segurança, denominadas primárias e necessidades sociais, de estima e de realização pessoal, nomeadas de secundárias. A diferenciação entre as biológicas e culturais é outra categorização possível. É dada prioridade às necessidades biológicas antes de qualquer outra necessidade mais elevada na pirâmide.

As necessidades pessoais ou fisiológicas constituem a base da sua pirâmide e são de vital importância. Aqui encontram-se as necessidades de alimentação (fome e sede), de sono e de repouso, de abrigo (frio e calor) e o desejo sexual. Estas necessidades inatas estão relacionadas com a sobrevivência e a preservação da espécie.

As necessidades de segurança incluem a segurança e proteção contra danos físicos e emocionais.

Toda a motivação do indivíduo se dirige para a satisfação destas necessidades, com a finalidade de encontrar o alívio da pressão que estas produzem sobre o organismo. Já as necessidades secundárias ou da busca pela individualização do ser, são representadas pelas necessidades sociais e que incluem afeição, aceitação, amizade e sensação de pertença a um grupo e surgem no comportamento quando as anteriores estão relativamente resolvidas. O incumprimento e frustração podem acarretar hostilidade, resistência aos demais indivíduos e falta de adaptação social e solidão. As necessidades de estima, incluem fatores internos de estima, como respeito próprio, realização e autonomia e fatores externos de estima, como o status, reconhecimento e atenção. Têm também a ver com a forma como o indivíduo se vê e se avalia, os seus desejos de realização pessoal, de respeito próprios e com o reconhecimento por parte dos outros. Para a prossecução destes objetivos, os indivíduos procuram oportunidades que os possam satisfazer. A frustração destas necessidades pode produzir sentimentos de inferioridade, dependência e desamparo e uma total desmotivação.

Já a auto-realização é a intenção de se tornar tudo aquilo que a pessoa é capaz de ser, incluindo crescimento, auto-desenvolvimento e alcance do próprio potencial. São desejos de cumprimento de objetivos e realização pessoais. Reforçando, quando a gratificação das necessidades está satisfeita a pessoa pode passar para o nível seguinte.

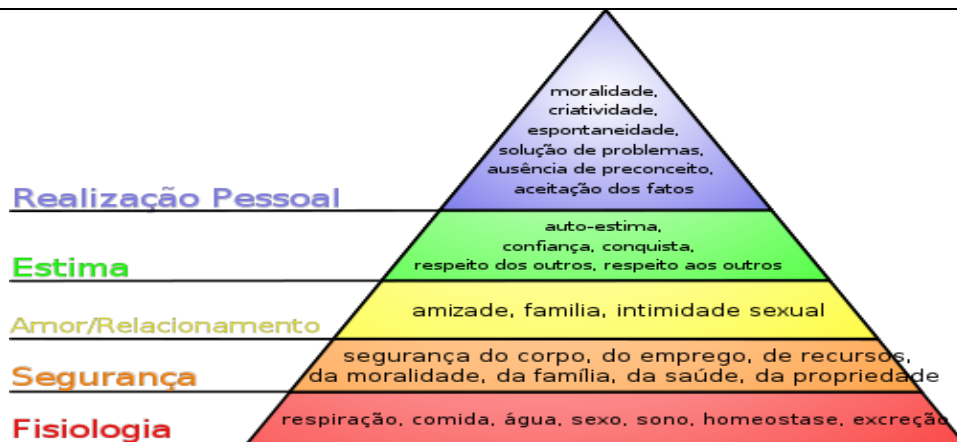
Chegados ao topo da pirâmide, todo o caminho percorrido permite aos indivíduos um nível elevado de auto-aceitação e das pessoas que o rodeiam, naturalidade, iniciativas e habilidades para a resolução de problemas, estas são algumas das características que distinguem este estadio.

Entende-se que a motivação é apenas um dos pilares do comportamento, ao mesmo tempo que este é motivado, ele também o é biologicamente, cultural e situacionalmente e está relacionada com a existência de um objetivo que direciona o comportamento até ao seu cumprimento. A necessidade é algo do mundo interno da

pessoa cuja privação mobiliza e a gratificação possibilita o surgimento de uma nova necessidade.

Assim, o modelo de Maslow baseia-se em quatro pontos base: Uma necessidade satisfeita não é motivadora, a pessoa pode ser afetada por várias necessidades ao mesmo tempo, as necessidades primárias têm de ser as primeiras a serem satisfeitas e existem mais formas de satisfazer os níveis mais altos que os mais baixos.

Tabela 1- Pirâmide das necessidades de Maslow



2.1.2.2. A Teoria de Herzberg

A teoria dos dois fatores está baseada na hierarquia das necessidades de Maslow. Esta teoria procura justificar as discrepâncias encontradas nos resultados de pesquisas efetuadas no que diz respeito à satisfação com o trabalho.

De acordo com Herzberg e os seus colaboradores, os fatores relacionados com a tarefa e os fatores relacionados com o contexto organizacional estão associados à satisfação ou à insatisfação, respetivamente, em termos do nível de gratificação das várias necessidades, conforme exprime a hierarquia de Maslow.

Esta teoria serviu para consolidar a distinção fundamental dos conceitos de motivação e de satisfação e da importância entre os aspectos que estão diretamente relacionados à função (fatores intrínsecos), também conhecidos por motivadores, satisfatórios do conteúdo da função e que estão sob o controlo do indivíduo.

Estes encontram-se relacionados diretamente ao cargo e à função que desempenha e envolvem sentimentos de reconhecimento, responsabilidade, desenvolvimento pessoal, auto-realização, autonomia.

O seu efeito é marcante, pois quando atingidos podem provocar maior motivação e em contrapartida quando são precários eles impedem a satisfação.

Já os fatores extrínsecos ou higiénicos estão relacionados com o contexto organizacional (ambiente). Estes dois grupos, independentes das necessidades, orientam o comportamento (Tabela 2).

Os fatores descritos estão fora do controlo pessoal, como a política laboral, a administração da organização e as condições de trabalho (ambiente, instalações).

Quando estes fatores satisfazem os indivíduos, neste caso e no contexto do voluntariado, eles evitam a insatisfação, elevam a satisfação mas apenas por um curto período de tempo pelo que não conduzem à motivação, pois para este investigador o caminho para a motivação faz-se pelo enriquecimento da tarefa.

A satisfação no trabalho é, para o autor, a única forma de motivar o indivíduo. Ou seja, a motivação surgiria pelos fatores motivadores, o enriquecimento das tarefas e novos desafios para além do incremento das responsabilidades, conseguido através da ingerência dos indivíduos na definição da tarefa.

Surge assim a necessidade de escutar os voluntários, capacitar e seleccioná-los de forma a que os mais “capazes” possam motivar e direcionar os restantes elementos da equipa para uma tarefa mais profícua, satisfatória e duradoura.

Tabela 2 – *Fatores motivadores e higiénicos*

Fatores Motivadores	Fatores Higiénicos
Sentimento de realização	Relação com o chefe
Reconhecimento	Relação com os colegas
Trabalho variado e desafiante	Supervisão técnica
Desenvolvimento pessoal	Condições de trabalho

2.2. Motivação para o Voluntariado

2.2.1. Conceitos e teorias

Nos últimos anos e de acordo com diversas pesquisas sobre o comportamento humano tem-se concluído que os indivíduos são motivados por diferentes necessidades em diferentes áreas do seu funcionamento pessoal, social ou ocupacional. Também foi

demonstrado que a motivação de voluntários inclui as mudanças ao longo do tempo, bem como da idade (Schram, 1985). Todos estes elementos e outros, tornam a análise da motivação dos voluntários algo complexo e difícil de determinar.

Numa perspetiva mais global, em termos dos conceitos de ajuda, a literatura sugere uma diferenciação entre conduta de ajuda e conduta altruísta. Na primeira, a ajuda surge na vontade de proporcionar algum benefício ou bem-estar do outro, já na segunda perspetiva, acrescenta o carácter desinteressado de quem incrementa a ação.

O voluntário deve procurar a oportunidade de ajudar e ele chega a esta decisão depois de um período de deliberação. Ao envolver-se, o voluntário presta assistência ao longo de determinado tempo e as decisões tomadas sobre o início da tarefa e a sua continuação são influenciadas pelo fato desta ação específica ir ao encontro das necessidades próprias do voluntário, bem como dos seus objetivos.

Foqemo-nos no estudo efetuado em 2002 por Santiago Yuberro e Elisa Larrañaga com 199 alunos do curso de Trabalho Social, sendo que 73.3% da amostra são homens e deste total 40,7% são já voluntários com 1 a 3 anos de prática e com 80% destes no desempenho de um trabalho com pessoas carenciadas.

O objetivo era investigar as motivações dos sujeitos e verificar se estas se encaixam mais num comportamento de ajuda ou de altruísmo. Os valores foram medidos através de dois questionários que abarcavam as motivações e satisfação do voluntariado e um outro era destinado aos alunos já voluntários, com várias questões sobre os mesmos.

Nos questionários, nos valores mais altos atingidos sobre as definições de voluntariado sobressai o conceito de solidário, que reforça a ideia de uma ação voluntária, com um predomínio de solidariedade, não havendo diferenças entre os sexos, quanto às respostas. Já no que diz respeito à motivação pessoal para desenvolver a atividade destaca-se a atitude de altruísmo e em segundo lugar, de muito perto, as motivações para vivenciar experiências novas e adquirir experiência pré-profissional.

Nas satisfações com o trabalho de voluntariado, as mais elevadas e por ordem decrescente são: satisfação consigo, aumento da auto-estima e autoconceito, sentir-se realizado, ajudar os outros, a possibilidade de ver as coisas de outra maneira, obter prestígio social e contribuir para a transformação da sociedade. Por sua vez os valores mais baixos são atingidos no reconhecimento social. Como se constata na descrição das motivações, o voluntariado não é uma conduta puramente altruísta, atentando aos dois

valores mais elevados, entende-se que os jovens aproveitem o voluntariado para se desenvolverem e expressarem-se, o que remete para uma conduta que não é desinteressada.

O termo altruísmo tem, como sempre, levantado algumas questões, quando associadas ao voluntariado. Moya em 1999, ao definir voluntariado como aquelas condutas de ajuda planificadas e de longo prazo, afirma que talvez não se deva adotar o binómio voluntariado/altruísmo, opinião que é corroborada por Ortiz (1949), que defende que o conceito de voluntariado está mais próximo do conceito de conduta de ajuda em virtude das conotações motivacionais que envolve a conduta voluntária.

Na leitura dos vários trabalhos de investigadores, o fenómeno das motivações para o voluntariado assume diversas explicações, desde a análise plurifatorial de Omoto e Snyder (1993) e Tavazza (1995), que apostam na diferenciação entre motivações altruístas e outras ligadas ao desenvolvimento pessoal, às de Lopez Cabañas e Chacón (1997), que falam de motivações heterocentradas e autocentradas.

Em retrospectiva, o estudo de Gutiérrez e Gonzáles (1997), afirma que é do desejo comum que as motivações pelas quais atuam os voluntários estejam em sintonia com as necessidades da realidade mais do que com os seus interesses pessoais, tendo em conta que as motivações que regem os voluntários são de carácter pessoal, religioso, social e de ideais políticos, mais do que pragmáticos e utilitários.

Na complexidade deste fenómeno, podemos afirmar que muitos estudos concordam na construção de subgrupos, onde prevalecem diversificadas razões para realizar o voluntariado numa instituição e que nestes grupos os voluntários definem o quanto querem dar a essa instituição (Clary & Miller 1986) e que as questões da motivação podem definir a permanência na instituição (Clary & Miller 1986; Clary & Orenstein 1991). Os voluntários que satisfazem as suas motivações estão mais determinados a permanecer na instituição (Clary *et al.*, 1998) e o motivo altruísta é valorizado no sentido da sua permanência no exercício da ação (Clary & Miller 1986; Clary & Orenstein 1991).

Em 1992, um estudo Canadano denominado “Why people volunteer”, analisando um largo espectro de voluntários, identificou um grupo de seis variáveis motivacionais: Uma delas, a realização pessoal - embora não sendo uma motivação inicial, mas a oportunidade para efetuar algo e/ou testar novas capacidades pessoais independentemente da dimensão da tarefa e que permite uma satisfação e que muitas

vezes é a única recompensa. Como se constata e é confirmado noutros estudos aqui nomeados, um voluntário satisfeito irá permanecer na instituição ao passo que se a satisfação não for atingida pode levar ao abandono ou a um menor envolvimento. Outras variáveis importantes são o reconhecimento e feedback, pois quanto mais o voluntário se dedica à tarefa mais necessita de feedback, apoio e reconhecimento. Acrescentamos ainda o crescimento pessoal: dar algo de volta, promover mudanças sociais, laços de família e de amizade, constituir um elo de ligação e um sentimento de pertença.

Atrair e manter os voluntários são duas premissas importantes. Dada a importância de perceber as razões pelas quais os voluntários se disponibilizam, Linda S. Hartenian e Bryan Lilly (2009), no seu artigo, descrevem uma série de outros estudos que expressam os motivos individuais relevantes para o início da prática do voluntariado. São disso exemplo, a disposição (Harrison, 1998), a personalidade (Bakker *et al.*, 2006) e já mencionadas anteriormente neste estudo, as características demográficas, por exemplo a idade, a educação e o género (O`Driscoll *et al.*, 1992).

Já Van Willgen no ano de 2000 afirmava que os voluntários adultos beneficiavam mais do que os jovens voluntários em termos de saúde e de bem-estar psicológico. No mesmo estudo menciona outras investigações que afirmam que entre os adultos existem subgrupos que obtêm mais-valias quando comparados com outros. Outras provas documentam a relação entre o voluntariado e benefícios diversos, como a redução da mortalidade, aumento dos níveis de bem-estar, das funções físicas, aumento da força muscular, redução da dor, entre muitas mais.

Por outro lado, o fator motivacional para efetuar um trabalho voluntário com toxicodependentes e alcoólicos corresponde por vezes a uma categoria de motivação, ligada a uma situação vivida ou de alguém próximo.

Concretamente, no estudo efetuado por Agost, M. R. *et al.* (2002/03), com 285 voluntários que trabalham em recuperação e reabilitação, constatou-se a existência de quatro motivações iniciais, com predominância das motivações internas, seguidas pelas motivações externas sendo a mais influente a existência de alguém com a problemática na rede social do indivíduo, a importância das relações interpessoais e por fim o apelo da organização. Nas motivações iniciais internas, evidencia-se a categoria “realização pessoal”, e ganha realce o facto do indivíduo se sentir bem e em paz. Já nos motivos instrumentais, destacam-se as variáveis: conhecer melhor um determinado tema social e

poder fazer algo de útil. Na “ação dirigida aos outros”, os voluntários acham importante devolver algo à sociedade, o que remete para uma ajuda circunstancial e pessoal em virtude da grande maioria ser familiar de toxicodependentes e alcoólicos ou que estão afetados por esta problemática. Na última categoria, na variável “Experiência vivida”, 53,8 % concorda com o motivo. Estes valores estão de acordo com um estudo de Chacón y Vécina (1999).

Numa outra investigação, o estudo de 2009 realizado por Nancy Morrow *et al.*, chegou a resultados que demonstram que o voluntariado a partir dos 50 anos, traz benefícios para as pessoas para as quais se voluntariam e para os próprios (60% das suas família relatam algum benefício apercebido) e por fim para a comunidade.

Um outro estudo, com uma amostra reduzida de 39 entrevistados, pretende identificar a relação entre a motivação para exercer a prática do voluntariado e a âncora de carreira do indivíduo. Segundo o trabalho de Débora Techima, Eliane Tsujimoto e Giselle Silva (2004), apoiando-se na teoria de Edgar Schein (1996) e no conceito desenvolvido, onde este afirma que “a âncora de carreira de uma pessoa é o seu autoconceito, consistindo na auto-perceção dos talentos e habilidades”, D. Techima *et al.* (2004-p.03), afirmam concretamente, que a personalidade do indivíduo, os seus valores, habilidades intrínsecas, importa na escolha da carreira. O conhecimento da nossa âncora, o valor marcante, permite fazer escolhas mais adequadas.

Neste estudo qualitativo fica notória a análise do estilo de âncora de carreira preponderante, pois como ficou demonstrado na hipótese neste estudo, a motivação de um voluntário está relacionada com a âncora de carreira, “Serviço e Dedicção”.

Portanto, as pessoas podem descobrir que apresentam uma tendência para o trabalho voluntário quando no momento de realizar uma escolha, o valor de contribuir beneficentemente para a sociedade predomine na sua decisão. Esta teoria permite uma compreensão dos fatores que influenciam uma pessoa a se tornar voluntária, pois o seu autoconceito poderá agrupar-se dentro das 8 categorias definidas.

Uma das categorias definidas é a do serviço e dedicação à causa, que acabou por ser a categoria onde se enquadraram a maior percentagem de perfis, no estudo.

Esta premissa é relevante nas pessoas que a utilizam como âncora e afirmam realizar voluntariado pela imensa vontade em ajudar os outros. Mais concretamente, assumem esses valores como centrais, preenchendo-lhes uma necessidade interior de modificar o mundo à sua volta.

O estudo assume que este valor é mais frequente no género feminino e revela também, talvez pela amostra inquirida e pela faixa etária, que um número elevado de pessoas andava em busca de trabalho e que estas viam a motivação para o voluntariado orientada para a carreira profissional e mencionavam mesmo a importância reconhecida e valorizada das empresas nos processos seletivos dos futuros empregados quando estes exerciam esta atividade. Não nos esqueçamos que o trabalho de voluntariado pode possuir mais do que uma âncora, a sua análise seria um contributo no momento da seleção dos candidatos.

Os investigadores, Fritz, Karmazin, Barbuto e Burrow (2003) constataram que a motivação do voluntário urbano e rural são semelhante e o tipo particular de reconhecimento que eles preferiam (cartas, telefonemas) foi congruente com o seu propósito de serem motivados por filiação.

Por sua vez, Braker, Leno, Pratt e Grobe (2000), identificam no seu estudo voluntários motivados pela sua capacidade de ajudar os outros e a satisfação que receberam pelo trabalho realizado. Um estudo de Wolford, Cox e Culp (2001) envolvendo professores voluntários, identificaram a oportunidade destes aprenderem coisas novas (realização) e a vontade de serem associados à entidade (filiação) como motivadores primários. Dentro deste âmbito, White e Arnold (2003) indicam a relação positiva existente entre os voluntários que foram motivados para “fazer a diferença” na vida dos jovens e a satisfação obtida quando ajudam os outros.

A dedicação e o esforço sustentado e não remunerado do voluntariado levantam duas questões fundamentais: Por que é que as pessoas decidem, em primeiro lugar, participar em atividades úteis como voluntários? E, tendo decidido ser voluntário, porque é que as pessoas continuam a servir, por vezes durante meses e até anos?

Os psicólogos sociais, Clary, Snyder, Ridge, Copeland, Stukas, Haugen e Miene (1998) tentam dar uma resposta adotando para tal, uma perspectiva funcionalista da motivação. Estes investigadores observaram a ação humana como servindo objetivos pessoais e sociais e estavam extraordinariamente interessados em compreender o compromisso dos voluntários em ajudar os outros, além do contributo significativo de tempo, energia, talento e até mesmo dinheiro.

Na prossecução do estudo, decidiram dividir as motivações de acordo com as suas funções: função Valores, ou seja, oportunidades para o voluntário expressar os seus

próprios valores, altruísmo e humanismo; função Compreensão¹, ou seja, a oportunidade para aprender e exercitar o seu conhecimento e habilidades; função Social, oportunidade de estar com amigos ou fazer novos amigos; função Proteção, processos de redução da culpa entre outros, a função Carreira, relacionada com a carreira profissional que permite obter benefícios através do trabalho voluntário; e finalmente, função Auto-estima. Clary *et al.* (1998) afastam-se assim, de forma significativa, do quadro proposto por Atkinson e Birch (1978).

Os voluntários são o "recurso" melhor apreciado pelas pessoas sem-abrigo (PSA), de acordo com o estudo da última contagem realizada pelo Fórum Técnico Local Ayuntamiento de Madrid em 2009. Esta é a opinião de 60% das PSA questionadas contra apenas 2,7%, que pensam que não há nada de útil nos voluntários. Por outro lado, 66% das PSA tiveram um relacionamento com voluntários.

2.2.1.1. Altruísmo Vs Egoísmo

Os valores do altruísmo e do egoísmo remetem para a discussão sobre os motivos para exercer o voluntariado. Sabemos que os indivíduos altruístas estão preocupados com o bem-estar do outro e assumem comportamentos de ajuda, muitas vezes com custos pessoais. Eles têm como expectativas dar mais do que receber e quando isto acontece podemos estar na presença de alguém que se tornará um voluntário de longa duração (Piferi *et al.*, 2006). São compromissos assim que as instituições tentam encontrar nas pessoas com estes valores. Outros autores (Wilson e Pimm, 1996; Jäger, Schmidt e Beyes, 2007), contrapõem nas suas afirmações que o altruísmo pode ser artificial em virtude da existência de outras motivações camufladas.

As inúmeras razões egoísticas podem variar entre; para melhorar o seu próprio bem-estar (Martin, 1994), para ganhar experiência de trabalho e conhecer pessoas com os mesmos interesses (Klein *et al.*, 1994), para demonstrar competências e aumentar as oportunidades de ser contratado e remunerado por uma empresa (Murnighan *et al.*, 1993), para receber elogios (Batson *et al.*, 1988) e para satisfazer as suas necessidade

¹ Esta função irá denominar-se função Experiência

internas e sentir-se bem consigo (Darley and Batson, 1973; Batson e Gray, 1981; Batson e Flory, 1990).

Os estudos de Clary e Orenstein (1991) e de Farmer e Fedor (1999) chegaram à conclusão de que estas pessoas são menos persistentes e que terminam o voluntariado quando as suas necessidades pessoais estão supridas.

Já nas investigações de Farmer *et al.* (1999) assim como na de Rousseau e Tijoriwala (1999) concluiu-se que as relações de curta duração estavam baseadas no interesse próprio e na procura da satisfação das suas necessidades, ao contrário das relações de longa duração baseadas em valores (Kanner, 1968; Rousseau and Park, 1993).

Estudos vários (Omoto and Snyder, 1985; Anderson e Clary, 1987; Tuner, 1992), afirmam que as instituições não podem ignorar este tipo de voluntário, com motivos egoístas, por diversos motivos, um deles, nomeado no estudo de Avolio e Locke (2002), que argumentam a necessidade do interesse próprio entre os líderes e que as razões pessoais não são necessariamente egoístas. Já Omoto e Snyder (1985) afirmam que as orientações egoístas podem trazer resultados positivos para as instituições.

Outro dado importante, segundo Hull e Liu (2003) é que o número de indivíduos que se voluntaria por razões altruísta é inferior ao que se voluntaria por razões egoístas.

Porém, estas duas variáveis podem coexistir no mesmo indivíduo. Assim, quando ele preenche uma necessidade interna de se sentir cuidador e desinteressado, também satisfaz uma necessidade egoísta, além da satisfação altruísta de ajudar os outros (Smith *et al.*, 1981; Houle *et al.*, 2005; Omoto e Snyder, 1985).

A abordagem funcional para o voluntariado reconhece a existência de vários motivos no mesmo comportamento voluntário, como se constata nos estudos de Houle *et al.* (2005) e de Omoto e Snyder (1995). Os autores afirmam que as instituições terão que ser capazes de satisfazer as necessidades egoístas dos voluntários sem reduzir a importância dos seus trabalhos, para a instituição e para os beneficiários do voluntariado.

As conclusões apresentadas no trabalho de Linda Hartenian e Bryan Lilly (2009) concluíram que se o egoísmo for estudado de forma igual ao altruísmo, numa visão multidimensional, reconhecendo a sua importância manifesta no voluntariado e as

razões dos voluntários para o fazer, podem prever-se decisões voluntárias mais precisas do que se o constructo for avaliado apenas numa dimensão.

Regressando ao trabalho de Omoto e Snyder (1995) e dando relevo à variável Compromisso, assumindo-a como um comprometimento com uma instituição, mesmo com as limitações de não poder ser usada como critério de seleção em virtude de só poder ser medida depois de iniciada a ação e ao longo da mesma, o estudo conclui da razoabilidade da multidimensionalidade do conceito de egoísmo, mais concretamente uma tri-dimensão: o focus no exterior, demonstrando qualidades e competências para os outros, como mencionado em estudos anteriores, o focus interior, que vai ao encontro das suas necessidades (sentir carinho e ser altruísta) e por fim a necessidade egoísta de se envolver em atividades, uma componente experiencial, como afirma Klein *et al.* (1994).

Associado ao Compromisso existe outra variável, o Cumprimento, como a admissibilidade de seguir direções. Não nos podemos esquecer que o contrato assumido com a instituição é psicológico, que este apenas relata direitos, compromissos e não expectativas e que o não cumprimento das diretivas poderá ameaçar os seus resultados pessoais segundo O'Reilly and Chatman (1986).

Na teoria funcionalista, onde se constata que voluntários têm mais de uma motivação, neste debate egoísmo – altruísmo, ganha relevância o argumento de que toda a prestabilidade é motivada por um desejo egoísta para benefício próprio, contra o argumento de que a prestabilidade tem por vezes como base uma preocupação altruísta.

Este debate é confrontado pelos resultados obtidos de que o voluntariado, pela sua complexidade, é muito provavelmente uma ação multifacetada, logo as motivações não podem ser definidas como egoístas ou altruístas, tanto por alguns motivos específicos como pelo auto-interesse e porque como foi mencionado anteriormente poderem coexistir os dois tipos de razões para fazer voluntariado.

De referir aqui um estudo exploratório com uma abordagem qualitativa e no qual participaram 110 voluntários dos serviços de saúde que exerciam em instituições de tratamento do cancro, denominado “Beneficiários do trabalho voluntário, uma leitura a partir da bioética” (2008) e que teve como intuito descrever a perceção dos voluntários sobre os beneficiários do trabalho voluntário no setor da saúde hospitalar e a influência que o tema dos benefícios exerce sobre as motivações. Na amostra os participantes foram, predominantemente mulheres (89,5%), acima de 40 anos (79,0%). As três

vertentes avaliadas sobre os beneficiários foram, ao nível individual e do voluntário e atingiram o valor de 41,9%, ao nível dual, o voluntário e o paciente chegaram ao valor de 50,5% e por fim a variável institucional com 7,6%. Uma das razões alegadas para o voluntário ser o maior beneficiário prende-se com a visão de que ele redimensiona a vida e redimensiona valores. Outra interpretação sobre o voluntário ser o maior beneficiário está relacionada com o facto de o voluntariado procurar condições para uma existência digna e verdadeiramente humana.

Nesse contexto, o trabalho voluntário revela uma exigência no plano da realização pessoal, podendo ser um lugar de refúgio e um espaço para encontrar motivos para viver com maior intensidade e conferir um sentido útil à existência. Já quando questionados sobre quem beneficia mais na relação com o outro, alegam os voluntários que existe uma reciprocidade, o que recebe e o que dá, um voluntário afirmava, "...que quando ajudo estou a ajudar-me também."

Na avaliação sobre o benefício para a instituição e sociedade como beneficiários do trabalho voluntário, os valores atingidos foram baixos, mas existe, segundo os investigadores uma compreensão da importância social da atividade voluntária que se traduz num comprometimento com a transformação e bem-estar social.

Como se constata, para além da diversidade motivacional dos resultados, estes vão ao encontro da dualidade, altruísmo Vs ego.

Percebe-se da existência de diversos argumentos explanados e de uma relação entre compromisso institucional e os fatores pessoais, egoístas e altruístas e a sua ponderação na análise dos mesmos pela instituição de forma a garantir uma maior retenção dos voluntários.

2.2.1.2. Permanência e abandono no voluntariado

Uma revelação importante no estudo de Wilson e Pimm (1996) é que a permanência, ou "vida útil" de um voluntário, pode ser limitada por um propósito, por uma organização específica ou por um determinado período de tempo.

Dois fatores importantes para a motivação do voluntariado prendem-se com a identificação que o voluntário faz com a instituição antes de se filiar. Por vezes o indivíduo já está sintonizado com o grupo e com a causa sem ter tido qualquer contacto antes de tomar uma decisão, o que pode minimizar o hiato entre as suas expectativas e o

que realmente se faz. Assim sendo, à medida que aumenta o tempo de permanência também aumenta a sua identificação com a instituição.

O segundo fator é a internalização, que remete para uma equiparação entre os valores da instituição e os seus e a verificação da existência uma coerência, que a acontecer, contribui para o aumento do tempo de permanência e a uma maior probabilidade de ocorrerem alterações positivas, como constatou, Callero *et al.* (1987) e Clary e Miller (1986).

Alguns voluntários desenvolvem essa compatibilização de valores *a posteriori*, (Knobe and Wright-Isak, 1982). Enquanto os valores que dirigem a ação da instituição forem confirmados e com resultados práticos para os beneficiários e para a comunidade, a ligação com o voluntário manter-se-á.

As conclusões do estudo já mencionado de Linda Hartenian e Bryan Lilly (2009) indicam que os investigadores dão conta da existência de uma correlação positiva entre o egoísmo e o compromisso e que as atitudes pessoais egoístas permitem que as relações possam evoluir de efémeras para compromisso de longa duração e que a perceção destas atitudes no indivíduo não explica o nível de compromisso.

Portanto, a multidimensionalidade do conceito, mencionado positivamente por Omoto e Snyder (1995) pode trazer benefícios para as instituições, tendo em conta a especificidade da mesma. Por exemplo é sabido que o egoísmo está correlacionado com as duas dimensões do “compromisso”, são elas a identificação e a internalização, imaginemos por exemplo uma estratégia que passa por contenção das despesas, as instituições poderão socorrer-se de voluntários que tenham particularidades mais salientes para o cumprimento destas tarefas e em contextos que necessitam de voluntários mais autónomos. Já se encontra várias vezes demonstrada neste estudo a importância da satisfação das expectativas dos voluntários e a relação entre a permanência e o abandono na organização.

A investigação de Soler e Bueno (1997) com 285 voluntários com idades entre os 15 e os 74 anos, demonstrou que valorizam menos as variáveis de disponibilidade de tempo livre, situações pessoais, obrigações morais, fazer amigos e sair de casa e pelo contrário, valorizam mais, experiência pré-profissional, o prestígio social, viver novas experiências e o bem-estar dos demais, o que gera um voluntariado altruístas e solidário, mas sem se esquecerem de si. Estas motivações, quando atingidas, geram satisfação e

valores que abonam e contribuem para a manutenção do compromisso institucional e que neste estudo são componentes essenciais para a ação.

Como se constata de uma forma interessante, a não remuneração, traz ganhos pessoais.

Num outro estudo, que decorreu no triénio 2003/06, Fernando Chacón e Maria Luisa Vecina, relatam alguns fatores psicossociais e organizacionais sobre o que influencia a permanência dos voluntários nos diversos tipos de voluntariado, fazendo menção a vários estudos internacionais e à teoria funcional das motivações. Através da integração de variáveis da área da psicologia, propõem que o objetivo da análise seja a compreensão de que a satisfação das motivações é a melhor condição para entender a permanência ou o abandono, nesta primeira e breve etapa do voluntariado.

Antes da incorporação na instituição é importante que as expectativas motivacionais criadas sejam satisfeitas, para posteriormente se elevarem ao compromisso institucional que acarreta uma vinculação afetiva. Os indivíduos que não atinjam, provavelmente abandonam o projecto. Acrescenta esta teoria que o papel do voluntário, a sua identidade pessoal, assim como os 3 fatores, satisfação, compromisso e identidade, não irão incidir sobre o tempo de permanência mas sim sobre a intenção comportamental de permanência o que permite, com os valores obtidos no estudo, atestar um aumento motivacional e de permanência.

Outros fatores que parecem relacionar-se, direta ou indiretamente com essa intenção de permanência, são e como atrás foi descrito, as motivações, o tempo na organização, o conflito na mesma e o suporte social que esta é capaz de fornecer aos voluntários (Vecina e Chacon, 2005), sendo que sobre estes conceitos - que podem afetar a decisão de ser voluntário – devemos ter em conta que o apoio social inclui todas as operações de ajuda, tanto do tipo emocional, como informativos e materiais que recebem das redes informais, grupos comunitários, bem como a perceção do mesmo e a satisfação com a ajuda recebida (Barron, 2004). Rsumindo, o tempo anterior na organização influi na permanência e no futuro, como tem sido demonstrado em trabalhos anteriores (Vecina, 2001) e (Dávila, 2003).

Merecem também especial menção as atitudes religiosas, que gerem a motivação de valores e que direta ou indiretamente podem estar associadas à permanência como voluntário (Vecina, 2001).

São inúmeros os fatores que podem levar ao abandono por parte do voluntário e que geram problemas organizativos, sabendo que os primeiros tempos são muitíssimo importantes na sua adaptação à instituição e na integração de equipas e que a desmotivação pode acontecer, por exemplo, por ter perdido a motivação na atividade ou por esta não ter ido ao encontro das suas expectativas e que é encoberta na clássica desculpa, “falta de tempo”. Não deixa também de ser relevante e deve ser assumido como uma variável o facto de em experiências anteriores dos voluntários, as expectativas de cada indivíduo terem sido satisfeitas durante o período de exercício do voluntariado.

Por que é que as pessoas decidem, em primeiro lugar, envolver-se em atividades como o voluntariado? E, tendo decidido ser voluntário, porque é que as pessoas continuam a servir, às vezes por meses e até anos?

2.3. A teoria funcional

2.3.1. Caracterização da teoria funcional

A abordagem funcional em psicologia tem uma história que se estende por mais de um século com investigadores como James (1890), Dewey (1896) e Angell (1907), segundo Katz, teorias que entretanto definham sendo retomados novamente a abordagem funcional para o estudo das atitudes, há cerca de cinquenta anos por Smith, Bruner e White em 1956 e por Katz (1960). Todos os investigadores concordam e assinalaram uma ampla distinção entre as funções instrumental e simbólica. A atitude instrumental releva as características e os atributos do objeto-alvo e a sua utilidade na prestação de melhor funcionamento no ambiente. Recentemente Belk (1988) descreveu a função instrumental como "uma capacidade para fazer".

As atitudes simbólicas representam a ocorrência, os relacionamentos, os pensamentos ou sentimentos que são importantes ou significativas para um indivíduo, ou que fornecem um meio de auto-expressão.

Segundo Katz (1960), a abordagem funcional é uma perspectiva motivacional e está na base da investigação sobre os processos pessoais e sociais que dão início, dirigem e sustentam a ação.

Os investigadores Snyder e Cantor (1988) afirmam que os temas chave desta teoria são a análise da motivação, guiada por uma variedade de processos cognitivos, comportamentais, interpessoais e afetivos.

As razões para a mudança de atitudes são vistas através das funções que estas desempenhem psicologicamente para o indivíduo, como sejam, de ajuste, de defesa do ego, de expressão, de valor ou de conhecimento. A exaltação ou modificação de uma atitude varia de acordo com a sua base motivacional. Por exemplo, as atitudes ego-defensiva são atitudes que podem ser provocadas por ameaças e estímulos de elevada carga emocional e podem ser alteradas pela remoção da ameaça, pela catarse ou pelo auto-conhecimento, já as atitudes expressivas são despoletadas por estímulos associados aos valores pessoais e da auto-imagem e podem ser modificadas por novas crenças ou alteradas conforme melhor for apropriado para a auto-imagem.

De acordo com esta teoria, uma atitude muda quando já não serve a sua função, ou seja, esta mudança é conseguida não tanto por alteração das informações de um indivíduo ou a perceção de um objeto, mas pela mudança na motivação subjacente à pessoa e às suas necessidades.

Os teóricos da abordagem funcional assumem que a decisão dos voluntários é um processo racional. Eles argumentam que o comportamento voluntário é precedido por uma avaliação cognitiva dos benefícios adquiridos no voluntariado, Cnaan e Goldberg-Glen, (1991).

Segundo esta mesma teoria, numa das suas premissas referente à motivação, alega que diferentes pessoas envolvem-se nas mesmas atividades voluntárias, mas fazem-no para satisfazer diferentes motivos (Clary & Snyder, 1998-p.1517).

Logo, identificar o estímulo que motiva para a ação e desenvolver meios de promoção e acesso a essas motivações, sejam elas intrínsecas e/ou extrínsecas, é a principal preocupação desta abordagem, recordando que a decisão de se tornar voluntário vai ao encontro das funções das motivações pessoais dos indivíduos.

Sugere esta teoria que a satisfação dessas preocupações depende da adequação das preocupações motivacionais dos indivíduos às situações (Clary & Snyder, 1998-p.1529).

Os investigadores tentaram encontrar os motivos categóricos que pudessem ser satisfeitos através da participação no serviço voluntário. Assim, com base nos dados fornecidos pelos voluntários e nos resultados obtidos nas várias investigações empíricas,

identificaram e operacionalizaram seis funções pessoais e sociais, preenchidas pelo voluntariado. Estas seis funções desenvolvidas são consistentes com os resultados de estudos anteriores sobre as razões das pessoas para praticar o voluntariado.

As pessoas podem querer voluntariar-se em função dos seus valores. Esta função permite a manifestação das suas preocupações altruístas e humanistas perante os outros. A oportunidade de aprender novas experiências e a hipótese de praticar os conhecimentos é também uma das funções motivadoras para o voluntariado, intitulada de função Experiência, dado que leva ao desenvolvimento de competências e de capacidades que de outra forma não seriam possíveis de alcançar. Também possibilita o desenvolvimento pessoal, a aprendizagem e o diversificar das suas vivências com novas experiências. A função Social remete para o relacionamento interpessoal: estar com amigos, com pessoas com os mesmos interesses e associar-se a atividade conjuntas, o que pode suscitar o ingresso em organizações. Muitas vezes, principalmente tendo em conta a população do ensino superior, uma das funções que podem estar associadas à prestação de serviços de voluntariado é a função da Carreira Profissional, dado que existe um interesse de ligação ao mundo do trabalho e se beneficia de uma preparação para uma nova carreira e a manutenção de capacidades relevantes para a mesma. Sabemos hoje que muitas empresas valorizam os hobbies que os funcionários praticam.

Tendo como referência o ego, podemos mencionar duas funções distintas: por um lado, uma função protetora, em que o indivíduo demonstra atitudes defensivas e preocupações externas, recorrendo ao voluntariado como uma forma de escape aos sentimentos negativos. Por outro lado, temos uma função de incremento, apelidada de função Estima e que se direciona para questões relacionadas com o afeto, positivo versus negativo. Através do voluntariado promovem-se as satisfações relacionadas com o crescimento pessoal e a auto-estima. Esta baseia-se na eliminação dos aspetos negativos que envolvem o ego, tendo sempre em consideração que o estado de espírito influencia o processo de ajuda, afirmação que contrasta com a função protetora (Clary e Snyder, 1998).

Estas explanações suportam as ideias de Clary e Snyder (1991) sobre a prevalência de que algumas funções motivacionais sobre outros fatores dependem do tipo de atividade voluntária.

A teoria funcional vem estruturar uma literatura dispersa sobre motivação e criar uma abordagem motivacional para o voluntariado.

2.3.2. Alguns estudos que utilizam a teoria funcional

Um estudo colaborativo em 2003, entre Brasil e Portugal, denominado “Aspetos da motivação para o trabalho voluntário com doentes oncológicos” Souza, C. B., Bacalhau, M. R., Moura, M. J., Volpi, J. H., Sónia, M., & Rodrigues., M. R. (2003), teve como objetivo identificar a estrutura motivacional nos voluntários que acompanham pacientes com cancro e verificar as diferenças e situações similares.

Foram 51 as voluntárias do sexo feminino, com idades médias em Portugal 59,2 e no Brasil de 47,09 anos. Houve a utilização do “Volunteer Function Inventory (VFI) e anexado a este um questionário inquirindo sobre dados socioeconómicos e culturais e com uma pergunta sobre se teria havido um contato anterior com o cancro, ao nível pessoal ou familiar.

Nos dados obtidos constatou-se que valores bastantes significativos indicavam que os voluntários maioritariamente da classe média (rendimentos entre os 1000 e os 5000 Euros), já lidaram muito de perto com situações de familiares ou deles próprios. Quanto aos valores obtidos pela VFI, não encontraram os investigadores valores estatisticamente significantes na análise dos fatores motivacionais, entre as amostras, com exceção da função denominada de auto-estima. Em ordem decrescente de importância dos fatores, as duas amostras comportaram-se do mesmo modo.

A função Valores surge como o facto mais relevante, o que vai ao encontro da literatura: os voluntários, em geral, são motivados primeiramente pelo altruísmo. Seguem-se os fatores, Experiência, Auto-estima, Proteção, Social e por fim, Carreira.

É afirmado neste estudo que a escolha do tipo de voluntariado está relacionada com alguns aspetos individuais de resolução de problemas vividos anteriormente na reparação de acontecimentos traumáticos ou a perda de um ente querido, apesar de não terem essa expressão nos dados. Estas afirmações são suportadas também por diversa literatura e estudos, o que acontece em voluntários que se envolvem no tratamento de alcoólicos e ligados ao apoio a infetados como Vih/Sida.

Por sua vez este comportamento encaixa na descrição de que afinal os voluntários não têm apenas um único motivo, pois como se constata existe um comportamento egoísta, confirmados nos valores obtidos nas funções Experiência e Auto-estima, que remetem também para aspetos mais egocêntricos. Já os valores da função Carreira não são significativos. Na função Proteção, oposta ao altruísmo,

manifestam-se diferenças significativas entre ambas as amostras de voluntários, com valores mais acentuados junto dos voluntários Brasileiros.

Um dado interessante obtido e que, segundo os investigadores, contraria a literatura, tem a ver com a mediana de idade da amostra Brasileira, que foi de 49 anos.

Recentemente foi levado a cabo um outro estudo, na Universidade de Coimbra (2005), denominado “Voluntário? A troco de quê?” e que utilizou o VFI (ver pag. 64), e a Escala de Orientação Interpessoal (EOI), a uma amostra maioritariamente feminina de jovens estudantes universitários e já voluntários numa instituição e com uma média de idades de 20.68 anos. Aspirou a investigadora ao objetivo de “avaliar a motivação para o voluntariado e para o contacto social desses estudantes”.

Pelos dados recolhidos e da análise efetuada concluiu a pesquisadora que existe uma correspondência sobre o que afirmavam em 1998 Clary e Snyder - a principal função neste tipo de população estudante é a função Experiência, pois como está descrito anteriormente na exposição da função, esta expressa a oportunidade de aprender novas experiências que de outra forma não teriam oportunidade para serem praticadas e a possibilidade de exercitar conhecimentos, habilidades. Na função Valores, são também os estudantes que manifestam atitudes altruístas, que se preocupam com os outros e que têm em consideração o compromisso e a responsabilidade social. A terceira função mais pontuada é demonstrativa que também se preocupam com a Carreira e com o que o voluntariado lhes poderá proporcionar e isso reflete-se nos valores que esta função atinge. Por outro lado não são muito valoradas a função Proteção nem de Estima². Na função Social, como forma de se relacionar com os outros, estar com amigos, entre outras e que leva o indivíduo a realizar voluntariado, não apresenta esta função valores relevantes. A investigadora termina o estudo, depois da caracterização destes voluntários com as potencialidades deste instrumento para atualizar estratégias de recrutamento.

Num outro estudo de 2003, publicado na revista “Psychology and Aging,” procuraram os autores, Morris A. Okun e Amy Schultz, através de uma meta-análise, analisar estudos sobre as diferenças de idade e a repercussão na motivação para ser voluntário, fazendo também a discussão da teoria funcional da motivação para o

² Esta função irá denominar-se de função Auto-Estima

voluntariado (MTV) que foi medida através das funções do VFI e que compararam com questões e dados oriundos de estudos da teoria da seletividade sócio emocional (SST) de Laura Carstenasen (1995) o que originou a necessidade de que às seis funções do VFI fosse incluída uma sétima função, “fazer amigos”, retirada da função Auto-estima, “O voluntariado é uma forma de fazer novos amigos,” que não vai ser por mim realçada.

A amostra deste estudo corresponde a 523 voluntários inquiridos de duas instituições. Pouco mais da metade dos participantes eram homens (54%).

Em relação à importância atribuída aos motivos, os voluntários classificaram as funções segundo uma ordem decrescente. Primeiramente a função Valores, a Experiência, Fazer amigos, Auto-estima, Social, Proteção e Carreira. Com exceção da correlação entre a Carreira e os Valores ($r = -.05$), todas as correlações entre as motivações para o voluntariado foram positivas e significativas ($p. <0.5$).

A menor correlação positiva foi entre as funções de proteção e valores para o voluntariado ($r = .12$) e a mais forte correlação positiva aconteceu entre a função Experiência e fazer amigos ($r=.57$). A correlação média entre as funções para o voluntariado foi de $r = .39$, assim, como esperado, as funções para o voluntariado estavam moderadamente correlacionadas entre si.

Como tal, os investigadores previram que a função Carreira e Experiência teriam valores mais baixos entre os voluntários mais velhos do que os voluntários mais jovens, conseqüentemente previram que a função Auto-estima e de Proteção seriam mais elevadas entre os voluntários mais velhos do que os voluntários mais jovens e previram que os voluntários mais velhos têm uma pontuação mais elevada na função Valores do que os voluntários mais jovens.

Criaram então as hipóteses de que idade seria (A) inversamente relacionada com as funções, Experiência e Carreira e (B) positivamente relacionada com a função Social, Auto-estima, Proteção e os Valores.

Anteriormente, Omoto *et al.* (2000) encontraram dados que os permitia afirmar que a idade estava inversamente correlacionada com a relação (i.e. voluntariar-se para fazer amigos) e positivamente relacionadas com a disponibilidade para o serviço.

Em relação a hipótese A os resultados confirmam que a idade estava inversamente e fortemente correlacionada com a função Carreira ($r= -.49$) e com a experiência ($r= -.18$) e quanto à hipótese B, a idade relaciona-se positivamente com a

função Social ($r=.06$), como diz a literatura nos voluntários mais velhos esta variável não atinge este valores mas segundo estes investigadores e neste caso mais propriamente, tem a ver com a quantidade de jovens.

Ao contrário do que era esperado para a Proteção e Auto-estima, os resultados obtidos foram para função Auto-estima $r= -.12$ e para a proteção $r= -.22$, e a idade não estava não relacionada com a função Valores.

Na juventude e início da idade adulta, os objetivos sociais que envolvem a expansão dos horizontes têm prioridade, já na meia-idade e mais tarde na velhice, a prioridade é dada aos objetivos sociais que incluem a manutenção do próprio bem-estar emocional (Fung *et al.*, 2001).

Esta constatação está de acordo com a ideia expressa por Clary e Snyder (1990), de que as pessoas de mais idade se tornam mais seletivas, isto é, denotam menor interesse no desenvolvimento de novos conhecimentos sobre o mundo social e na busca de oportunidades para aprender coisas novas.

Com o avançar da idade tendem os voluntários a ter relações inversas com vários outros motivos (função Carreira, a Experiência, Auto estima e de Proteção) para o voluntariado.

No artigo “What Motivates Volunteers to Serve in a Youth Literacy Program (Schmiesing, R., Soder, J., & Susan, R., 2005), analisa-se a motivação dos voluntários para se comprometerem com sucesso, num intensivo programa de alfabetização da juventude (LAMP).

Com a oportunidade de expressarem os seus valores altruístas e a perceção da filiação como um motivo primário para o ingresso como voluntário, um ponto comum em muitos estudos.

Com a duração de um ano, este programa exige uma formação de 10 horas e posteriormente, irão acompanhar numa escola um ou dois alunos.

Os 227 voluntários, tinham uma média de idade de 43 anos, maioritariamente caucasianos e do género feminino (88%), a quem foi pedido para preencherem o VFI (ver pag 64).

Os resultados obtidos na Tabela 3 indicam que os voluntários da LAMP eram muito mais motivados pela oportunidade de expressar os seus valores altruístas e preocupações humanistas através do voluntariado do que por outros cinco funções.

Os valores médios para as funções de auto-estima, experiência e social, eram próximo da neutralidade na escala de 7 pontos e as restantes duas funções, de proteção e de carreira, apresentaram valores médios significativamente mais baixos.

Numa pequena nota, estes resultados são um afastamento significativo da pesquisa que investigou o modelo de realização-poder-afiliação, da motivação e que descobriu que os voluntários são frequentemente motivados por um desejo de afiliação.

Na pesquisa anterior, os investigadores calculavam que os voluntários fossem motivados pela função social do voluntariado.

Concluindo, programas semelhantes com o mesmo objetivo e comprometimento para servir a juventude podem fazer uso da função Valores, nas oportunidades de apelar ao voluntariado.

Tabela 3 – *Valores das funções motivacionais*

Função	Média	Desvio Padrão
Valores	6.1975	0.64258
Experiência	4.4519	1.26541
Auto-Estima	4.3889	1.33805
Social	4.0556	1.39041
Proteção	3.3358	1.33573
Carreira	2.8333	1.60330

Uma premissa central da abordagem funcional é que o mesmo comportamento pode servir funções diferentes, para pessoas diferentes. No estudo de Barbara J. Houle *et al.*, datado de 2005, pretenderam os investigadores ao utilizar a abordagem funcional, investigar se certas tarefas do voluntário, por exemplo, a leitura aos cegos e a introdução de dados, podem servir diferentes funções (por exemplo, expressão de valores e de construção de carreira) para diferentes indivíduos e se esses indivíduos preferem tarefas em que os benefícios vão ao encontro dos seus motivos para fazer voluntariado. Esta investigação segue a esteira de investigações anteriores já aqui relatadas, mais concretamente a consonância da motivação com benefícios do voluntariado, afirmação que vai ao encontro por exemplo do estudo 5 de Clary *et al.* (1998), descrito adiante.

Nos estudos efetuados, os resultados, embora sugestivos, não são conclusivos em relação às motivações pelas quais inicialmente as pessoas escolhem uma determinada tarefa com benefícios que correspondam à sua motivação como

voluntários. Quando os voluntários relatam as suas motivações depois de executar a tarefa, pode suceder que se venha a "descobrir" que os motivos funcionais depois de a praticar e os motivos originais que os seduziram para a tarefa sejam distintos.

Um motivo que é particularmente relevante para a atividade voluntária será um significativo preditor da tarefa que se prefere executar. Este estudo investigou sobre a percepção por parte do indivíduo de escolher determinadas tarefas para satisfazer certos motivos antes de iniciar a tarefa de voluntariado e se os participantes selecionam as atividades preferidas em função da atividade em si e o motivo individualmente relevante.

Os dados foram recolhidos após a experiência de voluntariado e, segundo os investigadores "Because of this, the expected a priori motivational functions of each task remain unclear."

Após a aplicação do VFI aos 112 estudantes de psicologia, 70 homens e 42 mulheres e com uma média de idades de 19,39 anos, foi-lhes entregue uma lista com as descrições de oito tarefas de voluntariado e foram convidados a classificar as tarefas por ordem de preferência quanto ao seu envolvimento, sendo posteriormente acareados com as seis funções motivacionais do VFI, bem como a lista de tarefas para avaliarem em que medida cada tarefa podia satisfazer uma das seis funções motivacionais.

A primeira hipótese postula que as tarefas podem ser escolhidas pelos motivos que satisfazem as motivações mais importantes. Para encontrar o resultado da correlação entre as 6 funções e as 8 tarefas utilizaram uma ANOVA que resultou uma significativa correlação $F(35, 3885) = 30.30, p < .001$.

A confirmação da Hipótese 1 mostra que diferentes tarefas são percebidas de forma a satisfazer diferentes funções, ou seja, os resultados obtidos sugerem que os indivíduos escolhem as tarefas que melhor satisfazem as suas motivações pessoais.

Os resultados encontrados na análise sugerem que a previsão exata da tarefa preferencial requer um conhecimento não só das funções importantes de uma pessoa voluntária, mas também o conhecimento do grau em que a pessoa percebe que as diferentes tarefas de voluntariado satisfazem essas funções, uma importante controvérsia testada na análise da segunda hipótese.

A segunda hipótese prevê que um indivíduo escolhe tarefas na medida em que é esperado que estas possam coincidir com as suas motivações -o que se veio a confirmar com os resultados obtidos.

Em resumo, os resultados indicam que as tarefas de voluntariado satisfazem os diferentes motivos e que tarefas específicas evocam motivos diferentes.

Além disso, os resultados mostram que os indivíduos preferem as atividades que melhor satisfazem as suas motivações de voluntário. Este estudo, com estes resultados, constitui um elemento importante para as organizações efetuarem o recrutamento de modo mais efetivo e possibilitarem aos voluntários uma escolha de tarefas e a sua prossecução com os benefícios que possam ir ao encontro das suas motivações primárias e com um resultado positivo.

Já o estudo “ Fatores Psicologicos Asociados a la Permanencia y Compromiso del Voluntariado” levado a cabo por González Luis *et al.*, em 2004, volta a colocar a questão da importância de perceber quais são os fatores motivacionais iniciais que levam as pessoas a encetar o processo de voluntariado, pois o custo da formação de um voluntário é por vezes levado para o tempo de permanência do mesmo, pelo que tentaram perceber inicialmente os fatores que podem levar ao abandono dos voluntários.

Para isso, os investigadores tiveram a necessidade de fazer uma revisão bibliográfica e um estudo que possa estabelecer as diferenças motivacionais e de percepção em relação à organização, dos voluntários e ex-voluntários.

Tendo em conta a teoria funcional, Clary *et al.* (1998) propõem que a satisfação do voluntário depende das oportunidades que a organização lhes oferece de forma a satisfazer certas funções psicológicas pessoais.

Para manter os voluntários satisfeitos é necessário compreender e considerar as variáveis pessoais e circunstanciais que os impelem a investir neste tipo de atividades.

Neste mesmo estudo e enunciando um outro estudo, Smith (1994) analisa as variáveis sócio económicas e valoriza o papel da educação e de como as pessoas com maior nível educacional desejam ser voluntárias.

Ou seja, a educação pode incrementar os voluntários com conhecimentos dos problemas da comunidade e o desenvolvimento de uma sensibilidade cívica responsável (Verba *et al.*, citados em Wilson y Musick, 1997).

Já Rotolo (2000) no seu estudo, afirma que as pessoas casadas são mais facilmente membros de organizações e com maior tempo de permanência do que as pessoas solteiras.

Por outro lado, o facto de haver filhos em idade escolar não impede os homens de fazer voluntariado. Quanto às mulheres, os dados indicam que quanto maior for a idade dos filhos, maior é a possibilidade de se envolverem nestas atividades.

Este investigador assinala também que existe uma relação entre a idade e as necessidades de filiação das pessoas e assim a participação em atividades de voluntariado aumenta até alcançar o máximo na idade “madura” para logo decrescer novamente.

Em relação a esta situação, Bowen, Andersen y Urban (2000), afirmam que a relação entre a idade e o trabalho voluntário é inversamente proporcional, sendo assim as pessoas com 30 e 40 anos reúnem mais probabilidades de serem voluntários que os mais novos.

Tendo em atenção as variáveis psicológicas, vários autores defendem a existência de uma personalidade altruísta com características próprias bem definidas.

Já o estudo de Penner y Finkelstein (1998) e numa revisão bibliográfica que efetuaram, constataram que havia uma maior participação de voluntários com um locus de controlo interno, com uma auto-estima mais alta e uma maior estabilidade emocional.

Num breve resumo, os estudos sugerem que as pessoas com um maior bem-estar pessoal ou seja com maiores recursos psicossociais, saúde física e mental, são quem mais se oferece para ser voluntário e, ao envolverem-se com a comunidade, podem ter uma maior satisfação pessoal com a vida, uma maior auto-estima entre outras características.

Quanto à permanência, tendo apenas em linha de conta as variáveis do modelo Funcional, Omoto e Snyder em 1995, elaboraram o Modelo de Processo de Voluntariado onde definem três variáveis importantes, os antecedentes, experiência de voluntariado e as consequências do mesmo.

Assim, usando os fundamentos da teoria funcional para explicar a motivação e para desenvolver um comportamento voluntário, identificam as seis funções que desempenham este comportamento e que tentam considerar uma vasta gama de motivações sociais e pessoais que promovam o comportamento de ajuda e que reconhecem também nas organizações a capacidade de fornecer as oportunidades aos voluntários para satisfazerem as funções que os motivaram e quando tal acontece aumenta o compromisso com a instituição.

Neste estudo inicial com uma amostra aleatória de 100 voluntários dos quais 50 já abandonaram o exercício da atividade e aos quais foi aplicada o VFI e a Volunteer Satisfaction Scale (VSS), concluíram que os voluntários que permanecem, obtêm pontuações na generalidade mais elevadas do que os que abandonaram e mais marcantes nas funções valores e auto-estima assim como nas restantes funções.

2.4. A Satisfação com a vida

2.4.1. Enquadramento teórico e estudos efetuados com a satisfação com a vida

Neste estudo foi acrescentada uma escala de avaliação da satisfação com a vida (SWLS), onde procurei encontrar uma relação entre os voluntários das equipas de rua e a satisfação com a própria vida e, existindo, qual seria essa relação e que valores poderiam atingir.

Não é um conceito de fácil definição ou consenso - o que é percecionado ao longo dos mais variados estudos divulgados; já que nas suas respostas as pessoas avaliam uma série ampla de diferentes componentes respeitantes às áreas, cognitivas e emocionais e esta última mais ligada aos afetos. Aludindo a Diener *et al.* (2003), este investigador afirmava que as pessoas examinam e pesam as suas condições de vida e depois avaliam-na numa escala que vai de insatisfeito a satisfeito. Este julgamento ou avaliação global e cognitiva seria a satisfação com a vida, a componente cognitiva do bem-estar subjetivo, o que remete para a comparação entre o que o indivíduo pensa da sua vida (Diener *et al.*,1999) e o que sente da sua vida, a componente afetiva (Hird, 2003).

Numa definição do conceito, Diener (2000) reafirma que a satisfação com a vida refere-se a um julgamento cognitivo, já Ryff, numa análise efetuada no ano de 1989, afirma que os componentes cognitivos tendem a ser mais estáveis que os aspetos afetivos do bem-estar.

Esta questão da avaliação global da satisfação com a vida tem sido investigada, ao longo das últimas décadas, tanto do ponto de vista sociológico como psicológico, com recurso a variáveis demográficas, como o dinheiro, a idade, a saúde e a variáveis internas das pessoas como centrais na predição da sua avaliação da satisfação com a vida. Esta diversidade é reconhecida nos conceitos de Bowling (1995) e López *et al.*

(1996) para quem a qualidade de vida é um conceito ambíguo e vasto que vai para além da mera condição física e inclui outros aspetos importantes da vida humana.

No atual entendimento do Ser Humano, na sua multiplicidade de fatores percebemos a contribuição e a limitação destes estudos. Apoiamo-nos no estudo de Dávila, M.C. e Morales, J. F. (2005), denominado “Voluntariado y satisfacción vital” que faz referência às conclusões dos estudos de Myers e Diener (1995), de Sánchez-López (1995) e de Quiroga e Sánchez-López (1997), onde os resultados obtidos e em termos gerais estas variáveis só por si explicam uma baixa percentagem de bem-estar e satisfação com a vida.

No ano de 2000 e no seguimento do trabalho anteriormente efetuado pelos investigadores Costa e McCrae (1998), Pervin (1998) e Little (1999), que acrescentaram outras unidades de análise relacionando-as diretamente com o bem-estar psicológico, Castro e Díaz fazem uma avaliação mais abrangente deste conceito integrando as características estáveis da personalidade, as metas ou os objetivos pessoais e por fim o contexto onde a pessoa está inserida. Aludimos novamente ao trabalho de Dávila *et al.* (2005), que faz menção ao facto de que já em 1968, Neugarten e Tóbin, tinham concluído que as atividades que proporcionavam papéis sociais durante a idade adulta geram condições para proporcionar uma insatisfação na velhice. A mesma referência é assinalada no estudo de Omoto, Snyder e Martino (2000), ao mencionar a importância do voluntariado, ao possibilitar nomeadamente a interação social e a participação em causas sociais e assim um bem-estar psicológico, na medida em que pode preencher as motivações vitais de cada voluntário nas suas fases de desenvolvimento, inculcando-lhes um cariz de responsabilidade social o que lhes daria um sentido distinto dos jovens voluntários, mais virados para o relacionamento com os outros.

Como foi descrito ao longo deste trabalho, as mais recentes investigações têm concluído sobre a importância do voluntariado para quem recebe ajuda, como para quem a proporciona. Nomeadamente, melhorias da satisfação com a vida, nos casos de auto-avaliação tão concretos como a auto-estima, a saúde, na realização profissional, uma melhoria até na capacidade funcional e mesmo junto dos jovens com alterações comportamentais particularmente em relação à escola e ao uso e abuso de drogas (Wilson, 2000), alterações que permitem mesmo uma redução da mortalidade.

Estes dados são confirmados pelos estudos anteriores de Calabrese e Schumer (1986), Maton (1990), Moore e Allen (1996) e Uggen e Janikula (1999) e também sobre

o impacto positivo do voluntariado como atividade instrumental para muitos estudantes, de como esta atividade pode aumentar as resistências ao abandono escolar, gravidezes na adolescência e delinquência entre os jovens. São reconhecidos os efeitos positivos do voluntariado no seio da população idosa, assim como a existência de uma relação significativa entre o voluntariado e a satisfação com a vida, como se constata na meta-análise com 37 estudos, realizada por Wheeler, Gorey e Greenblatt em 1998, assim como a referência e o realce da necessidade dos voluntários na terceira idade, terem oportunidades de crescimento, de autonomia e sentido de propósito, para manterem a satisfação com a vida, como constata, Omoto, Snyder e Martino (2000). Por sua vez, Newman, Vasudey e Onawola, tinham concluído num estudo de 1985, que a manutenção da satisfação com a vida na mesma faixa de população é proporcionada por atividades que impliquem uma responsabilidade social.

Uma das questões a que estes estudos não respondem é se a satisfação com a vida é incrementada com o tempo de permanência na actividade. Como se constata também, existem nos voluntários mais idosos outros fatores pessoais como, melhor saúde, uma boa reforma ou rendimento ou mesmo uma melhor educação que se relacionam positivamente com a satisfação com a vida (Bull e Aucoin, 1975; Cutler, 1976; Ward, 1979). Suportando-nos novamente no estudo de Dávila *et al.* (2005), este faz uma investigação com 401 voluntários divididos em duas grandes amostras. Uma com 219 voluntários, de âmbito socio-assistencial, que realizam atividades formativas, assistenciais, ou de administração e gestão e são maioritariamente do género feminino (68.9%), com uma média de idades de 37 anos e com uma percentagem de 54.9% de voluntários com estudos universitários. Por sua vez, a outra amostra, com 182 membros que realizam um trabalho voluntário na defesa do meio ambiente, com uma escassa maioria de homens (51.9%), com uma média de idades de 35 anos e com uma percentagem maioritária de voluntários com os estudos primários, 41.2%.

Este estudo tinha como objetivo perceber de que forma o tipo de atividade poderá ser um fator modulador na relação entre a satisfação da vida, o voluntariado praticado e a manutenção no mesmo. Com o controlo da variável idade pelo que atrás foi escrito, avaliaram os investigadores, a satisfação com a vida, recorrendo à Escala de Satisfação com a Vida (SWLS) de Diener *et al.* (1985) e a informação do tempo prévio de permanência nesta ou noutra anterior instituição, com uma pergunta aberta.

Assim, concluíram os investigadores que o tipo de voluntariado interfere nos valores alcançados na escala SWLS. E, neste caso, os voluntários sócio-assistenciais, atingem valores mais elevados de 4,987, tendo em conta a média total de 4,79 e que segundo os mesmos investigadores, as atividades de voluntariado onde se pratica a ajuda ao próximo podem indireta ou não, atingir maiores níveis de satisfação, o que vai ao encontro dos estudos mencionados anteriormente.

Outro dado importante é o facto de independentemente da idade, haver uma relação positiva e significativa entre o tempo prévio de permanência e a satisfação com a vida como se constata nos valores obtidos no caso da amostra total $r = 0,123$; $p < 0,05$, na amostra com voluntários sócio-assistenciais $r = 0,188$; $p < 0,01$ e voluntários ambientais $r = 0,258$; $p < 0,01$.

A conclusão desta investigação faz referência à possibilidade dos voluntários sócio-assistenciais em comparação com a outra amostra de se confrontar com uma população desfavorecida, situação bastante realçada na teoria de Diener (1984) e em que este afirma que quando a comparação com um modelo de referência é mais elevada, então pode surgir uma satisfação com a vida e o seu contrário também acontece.

Logo, havendo esta relação positiva - uma progressiva satisfação com a vida e a atividade voluntária praticada, conclui Dávila *et al.* (2005) que exercer voluntariado pelo menos 2 anos aumenta a possibilidade satisfação com a vida.

Outra questão mencionada neste trabalho, tem a ver com as conclusões obtidas por Cialdini e Fultz (1990) e Cialdini, Kenrik e Baumann em 1982, em que afirmam que a socialização dos voluntários, permite aos mesmos retirar prazer/satisfação em ajudar os outros e que encontra eco em estudos aqui mencionados.

2.5. Objectivos e Hipóteses

Assim, tendo em conta tudo o que atrás foi escrito, todos os estudos mencionados e a nossa própria experiência formulou-se como objectivo da presente investigação, estudar a relação entre os factores motivacionais e a satisfação com a vida, a permanência no voluntariado e a diferença entre géneros relativamente aos factores motivacionais mais pontuados.

Nesta sequência, formulámos como hipóteses de investigação as seguintes, isto é, era esperado.

Hipótese 1 - É esperada uma correlação positiva entre a cotação das funções, Valores, Experiência e Auto-estima, do VFI e o nível de satisfação com a vida.

Hipótese 2 - É esperada uma correlação inversa entre o valor da função Proteção do VFI e o nível de satisfação com a vida.

Hipótese 3 - É esperada uma correlação positiva entre o tempo de permanência no voluntariado e o nível de satisfação com a vida.

Hipótese 4 - É esperada uma correlação positiva entre a pontuação da função Valores do VFI e o tempo de permanência no voluntariado.

Hipótese 5 - É esperada uma diferença entre os voluntários homens e mulheres nos fatores motivacionais: Valores, Experiência e Auto-estima.

CAPÍTULO II – MÉTODO

3.1. Participantes

A recolha informação que se segue foi efetuada num questionário sócio-demográfico construído com as variáveis: sexo; idade; habilitações literárias; trabalho/profissão; grau de escolaridade, nacionalidade; freguesia de residência; nível socioeconómico em que foi criado e atual, estado civil, descendência, problemas emocionais ou de comportamento, se já fez voluntariado, em que instituição e decurso do atual.

Relativamente a possíveis critérios de inclusão e de exclusão dos participantes no estudo, procurou-se apenas pessoas que estivessem disponíveis para realizar voluntariado nas equipas de rua, independentemente de estarem na sede da CVPaz a efetuarem formação e como tal mostrarem disponibilidade para serem selecionados ou já serem voluntários, independentemente do tempo decorrente.

Tabela 4 – *Escalões Etários*

Idades	N	%
18-24	12	10,5
25-34	34	29,8
35-44	28	24,6
45-54	27	23,7
55-64	13	11,4
Total	114	100

Os participantes constituem uma amostra de conveniência de 114 participantes, 44 (38,6%), do sexo masculino e 70 (61,4%) do feminino, ou seja, uma amostra maioritariamente feminina. Repartidos por 3 nacionalidades, uma esmagadora maioria tem a nacionalidade portuguesa 112 (98,2%), ficando o remanescente para 2 cidadãos, um de cabo-verde e outro dos EUA. As idades estão compreendidas entre os 19 e os 64, com uma maior concentração no escalão situado entre as idades 25-34 anos (29,8), com 34 seguido muito de perto pelo escalão de idades compreendidas entre os 35-44 (24,6%), com 28 voluntários e o escalão de 45-54 (23,7%) com 27 voluntários.

Já os escalões menos participativos e com poucas diferenças são por ordem crescente o 18-24 (10,5%) e de 55-64 (11,4%). Destes participantes 58 (50,4%) residem

maioritariamente na cidade de Lisboa, os voluntários que residem no Distrito de Lisboa, perfazem 41 (36%) e 6 (5,3%) afirmam viver fora destas duas referências.

Nesta amostra a duração do voluntariado centrava-se essencialmente no escalão que varia entre 1 mês e os 12 meses, com 31 (27,2%) elementos, seguido do escalão com mais de 49 meses e com 23 (20,2%) voluntários, já o menos pontuável é o escalão entre 37-48 meses com 5 (4,4 %) presenças.

No que respeita a variável habilitações literárias, com 108 respondentes, que variam entre o primeiro ciclo incompleto e os pós - doutoramento, existe um número de 58 elementos universitários e destes 55 (50,9%) voluntários com licenciatura ou frequência universitária, seguidos 34 (31,5 %) que terminaram ou frequentaram o secundário, a menos pontuada diz respeito ao 2º ciclo com apenas 1 (0,9%) elemento.

Em relação à profissão: são distintas; desde o reformado ao desempregado, do estudante e da dona de casa ao juiz, ao piloto de aviões e ao operador(a) de caixa de supermercado e que depois de ordenadas de acordo com a classificação portuguesa das profissões de 2010, os valores mais elevados concentram-se na “Especialista nas atividades intelectuais e científicas,” com 39 participantes (33,9%), seguidos pelos 23 (20,0%) desempregados. De realçar a existência nesta amostra de apenas 4 (3,5%) reformados e 3 (2,6%) estudantes, ficando o restante disperso por outras atividades.

Relativamente ao estado civil, dos 113 (98,6%) respondentes é importante referir a igualdade entre os valores que assinalam os voluntários casados e que perfazem o número 35 (30,4%) e os 34 (29,6%), voluntários que não estão numa relação atualmente.

Uma percentagem de 42,1% é referente aos 48 voluntários que respondem ter filhos, comparativamente a 63 (56,1%) que afirmam não ter.

É relevante mencionar que nesta amostra 37 (32,5%) dos participantes já tinham efetuado anteriormente voluntariado, em áreas como os das pessoas sem-abrigo, 15 (13,2%), hospitalar 5 (4,4%) e voluntariado religioso, internacional e com crianças/idosos, todos os três com 4 (3,5%) elementos.

No que respeita ao tempo de duração de voluntariado, existem 31 indivíduos (27,2%) na faixa entre um mês e os 12 meses, outro grupo de 23 (20,2%) encontra-se a efetuar há 49 meses ou mais. Em formação 21 voluntários (18,4%) e no escalão entre os 13 e os 24 meses, existem também 18 voluntários (11,4%), o escalão com menos voluntários está contido entre os 37 a 48 meses com apenas 5 (4,4%) elementos.

Tabela 5 - Variáveis sócio-demográficas agrupadas

	N	%	X ²
Idades	18	64	
Género			5,930*
Masculino	44	38,6	
Feminino	70	61,4	
Nacionalidade			
Portuguesa	112	98,2	
Norte-Americana	1	0,9	
Cabo-Verdeana	1	0,9	
Estado Civil			
Casado	35	30,4	
Separado	5	4,3	
Divorciado	6	5,2	
Viúvo	2	1,7	
Numa Relação/Compromet	20	17,4	
Em várias Relações	6	5,2	
Sem relacionamento	34	29,6	
Não respondeu	1	0,9	
Filhos			
Sim	48	42,1	
Não	66	57,9	
Profissão Atual			
Desempregado	24	20,9	
Reformado	4	3,5	
Estudante	3	2,6	
Representante do Poder Local Legislativo e Órgãos Executivos Dirigente	5	4,3	
Diretores e Gestores Executivos Especialistas das atividades Intelectuais e Científicas	39	33,9	
Técnico de Profissões de Nível Intermédio	15	13,0	
Pessoal Administrativo	5	4,3	
Trabalhadores dos Serviços Pessoais de Proteção e Segurança e Vendedores	5	4,3	
Operadores não Qualificados	1	0,9	
Trabalhadores por venda Própria	5	4,3	
Não responderam	8	7,0	
Freguesia de Residência			
Lisboa	58	50,4	
Distrito de Lisboa	41	32,7	
Outros	6	5,2	
Não responderam	9	7,2	

3 Verifica-se que existe uma diferença entre a quantidade de sujeitos do sexo masculino e feminino ($X^2(1)=5,930;p=0,015$), onde 61,4% são do sexo feminino e 38,6% são do sexo masculino

Escolaridade		
1º Ciclo/Frequência	4	3,5
2º Ciclo/Frequência	1	0,9
3º Ciclo/ Frequência	11	9,6
Secundário	34	28,8
Universidade/Frequência	55	48,2
Mestrado/Frequência	2	1,8
Pós Doc/Frequência	1	0,9
Não responderam	6	5,3
Duração do Voluntariado		
Em formação	21	18,4
1 até 12 meses	31	27,2
13 até 24 meses	18	15,8
25 até 36 meses	13	11,4
37 até 48 meses	5	4,4
49 meses ou mais	23	20,2
Não responderam	3	2,6

Os questionários foram entregues aos voluntários, que se encontravam na sede da CVP em Alvalade, entre as 20h e as 21h, onde aguardavam a vinda dos elementos das respetivas equipas para saírem nas carrinhas e efetuarem as voltas da noite. Assim, pela necessidade de preparar essa saída os voluntários levavam os questionários em envelopes com o compromisso de os devolver na volta seguinte o que iria acontecer duas semanas depois ou poderiam ainda fazê-lo de outra forma e aconteceu recebê-los pelos CTT. Muitas vezes os voluntários esqueceram-se de os trazer 15 dias depois o que atrasou a recolha dos dados.

Um outro momento de recolha foi nos encontros de formação sobre voluntariado a futuros voluntários. Aí também os questionários foram entregues em envelopes, com o pedido de serem devolvidos, aquando da volta de iniciação ou por outro meio à escolha.

A totalidade dos participantes, até agora introduzidos no SPSS, é de raça caucasiana.

3.2. Instrumentos

O instrumento desenvolvido por Gil Clary, Mark Snyder, Robert Ridge, John Copeland, Arthur Stukas, Julie Hangen e Peter Mien (1992), representa a fusão da teoria funcionalista, às questões da motivação, intrínsecas ao voluntariado e que foi denominado de Volunteer Functions Inventory (VFI). Ao conceberem o VFI,

operacionalizaram 6 funções motivacionais, que englobam funções pessoais e sociais do voluntariado e entenderam os investigadores que estas funções motivacionais poderiam ser identificadas e medidas com alguma precisão através de 30 questões, com 5 itens possível de resposta cada.

Foram 6 os estudos levados a cabo que determinaram a construção deste instrumento.

Na primeira investigação surgiu a necessidade de examinar a estrutura das motivações dos voluntários e as propriedades psicométricas como medida dessas motivações, ao contrário do que aconteceu no primeiro estudo onde os voluntários eram adultos com experiência em voluntariado e com uma média de idades de 40,9 anos, optaram num segundo estudo, por passar a medida a uma amostra de estudantes universitários com ou sem experiência de voluntariado e com a obtenção de um resultado positivo, demonstrado nos valores obtidos e que permitiram constatar a validação do VFI.

No estudo três ambicionaram os investigadores avaliar a estabilidade temporal da medida, tendo a amostra sido respondido em dois tempos diferentes, permitindo neste teste - reteste, constatar uma correlação elevada e verificar a confiança das escalas. Verificaram ainda que esta medida permite responder a três questões importante no voluntariado, às funções de recrutamento, fomentar experiências satisfatórias para o voluntariado e favorecer compromissos de longo termo.

No quarto estudo houve a intenção de perceber um aspeto fundamental da teoria funcional que é a de combinar as motivações dos indivíduos e as oportunidades oferecidas pelo ambiente. A abordagem funcional oferece uma previsão interacionista, clara. Permite ainda uma avaliação da utilização de mensagens persuasivas, harmonizadas com as sub-escalas ou funções e uma abordagem funcional para a motivação em si. Para esta constatação foram efetuadas várias análises de regressão, com resultados que suportam a validade do VFI como uma medida de orientada funcionalidade.

No estudo cinco mantêm-se a busca por mais evidências da validade do VFI, predizendo a satisfação dos voluntários e que concluiu suportando a hipótese de que a satisfação dos voluntários está relacionada como os benefícios que recebem, estes resultados portanto, oferecem suporte para a proposição funcionalista que os resultados

como satisfação com a atividade voluntária, dependerá do jogo entre estes objetivos motivacionais de um indivíduo e o cumprimento dessas metas.

No último estudo de validade, o sexto, e novamente numa perspectiva funcionalista, os investigadores examinaram de que forma os benefícios recebidos no voluntariado influenciam as suas intenções no envolvimento e compromisso com o voluntariado e concluíram que os voluntários que recebem para lá das motivações funcionais primárias, não só estão satisfeitos como mantêm intenções futuras de compromisso de curto e longo prazo.

Utilizamos o “Volunteer Function Inventory (VFI)” para avaliar os fatores motivacionais do trabalho voluntário. Este instrumento designado como Inventário das Funções do Voluntário – VFI, pretende avaliar a motivação para o voluntariado e para o contacto social dos voluntários das equipas de rua. O VFI não está validado para a população portuguesa. Foi traduzido para a língua portuguesa por estudantes do curso de Psicologia da Universidade Metodista de São Paulo-Brasil, para a realização de um estudo Luso-Brasileiro e publicado na revista, *Psicologia, Saúde & Doenças*, 2003, 4 (2), 267-276.

O inventário é composto de 30 questões, com respostas valorada numa escala tipo Likert de 7 pontos com valores de 1 (nada importante) a 7 (extremamente importante) e avalia seis funções motivacionais a seguir discriminadas:

Valores: expressa os sentimentos altruístas e características humanitárias no cuidado com outras pessoas.

Experiência: essa função proporciona ao voluntário a oportunidade de aprender novas experiências e a possibilidade de exercitar conhecimentos, habilidades e ter experiências que não teriam outra ocasião para serem praticadas.

Social: é a oportunidade de conviver com outras pessoas, fazer amigos, ter um círculo de amigos e ao mesmo tempo estar envolvido numa atividade importante para outras pessoas, obtendo assim um certo reconhecimento dentro da comunidade.

Carreira: esta função está relacionada com a oportunidade de obter benefícios para a carreira profissional.

Proteção: mais relacionada com as teorias da motivação essa função está associada à função defensiva do ego, ou seja, a redução da culpa por possuir mais sorte do que outras pessoas, ou por dirigir atenção aos seus próprios problemas pessoais.

Auto-estima: Esta função tem como ponto principal buscar o desenvolvimento pessoal ou a satisfação pessoal relacionada ao crescimento e auto-estima. Em contraste com a proteção, diz respeito à eliminação de aspetos negativos do ego. Esta função está basicamente centrada no crescimento e desenvolvimento do ego.

Mais recentemente surgiu uma versão portuguesa do Volunteer Functions Inventory, adaptada para a população de jovens voluntários, estudantes do ensino superior (2005). A versão portuguesa do VFI manteve a estrutura da versão americana, composta por 30 itens (todos positivos) e que se repartem de igual forma por seis sub-escalas: Protetora, Valores, Carreira, Social, Compreensiva/Experiência e Auto-Estima.

Para terminar podemos afirmar que a escala VFI foi validada em muitas pesquisas mostrando a sua precisão para medir as motivações (Snyder, Clary e Stukas, 2000) e a satisfação do voluntário em potencial (Starke & DuBois, 1997). As seis categorias de funções estão bem estabelecidas na pesquisa - embora haja pequenas diferenças entre os grupos demográficos específicos, essas motivações estão presentes em todo género, classe, raça e outras. Há mesmo algumas pesquisas indicando que a função Valores determina se alguém se vai voluntariar (ou não), mas que a escolha da atividade voluntária pode ser conduzida por outras funções (Clary, Snyder, & Stukas, 1996).

No que diz respeito às suas qualidades psicométricas, o VFI releva valores de consistência interna adequados, com um alfa de Cronbach, que variam entre 0.73 e 0.92 (Esmond, & Dunlop, 2004).

Efetuada o tratamento estatístico, atingiram-se os seguintes valores:

Função Proteção - Apresenta uma boa consistência interna ($\alpha=0,801$),

Função Valores - Apresenta uma má consistência interna ($\alpha=0,539$),

Função Carreira - Apresenta uma boa consistência interna ($\alpha= 0,866$),

Função Social - Apresenta uma consistência interna aceitável ($\alpha=0,715$),

Função Experiência - apresenta uma consistência interna aceitável ($\alpha=0,771$) e a

Função Auto-Estima - apresenta uma consistência interna também aceitável e $\alpha=0,738$.

A Escala de Satisfação com a Vida (SWLS), uma das escalas utilizadas com maior frequência em investigações sobre este conceito, foi planeada e estruturada por Diener e colaboradores (1985), no sentido de avaliar o juízo subjetivo e global que cada indivíduo faz sobre a qualidade da própria vida (por exemplo, a saúde, a família ou o

bem-estar académico e profissional) e de acordo com os critérios estabelecidos por si e não em função de padrões impostos externamente, seja pelo investigador ou por outrem.

Os estudos em torno da construção dos itens conduziram a uma versão de 5 itens, todos formulados no sentido positivo. Constituída como uma escala de tipo Likert de 7 pontos, onde o ponto 1 corresponde à pontuação do sujeito em que este está totalmente em desacordo ao ponto 7 em que concorda totalmente. A pontuação poderá variar entre um mínimo de 5 e um máximo de 35 pontos.

A SWLS foi também validada em amostras provenientes de diferentes contextos socioculturais e linguísticos, revelando, globalmente, bons índices de fidelidade e de validade. A SWLS foi validada, pela primeira vez em Portugal, por Neto *et al.* (1990).

Num estudo realizado com base numa amostra de 308 professores do ensino básico e secundário, os autores encontraram uma consistência interna (através do alfa de Cronbach) de .78, tendo a análise fatorial em componentes principais reveladoras da existência de um só fator, contribuindo para 53,1% da variância. As correlações ítem - total revelaram-se significativas ao nível de .001, confirmando, à semelhança dos trabalhos de Diener *et al.* (1985)

Outro estudo com jovens adultos e, mais concretamente, com estudantes universitários, Neto (1999) volta a sublinhar a adequação das características psicométricas da versão portuguesa da SWLS, tendo encontrado uma correlação positiva e significativa entre a auto-estima e a satisfação com a vida em geral, a qual surge associada, ainda, a uma maior internalidade e à atribuição de responsabilidades pelos resultados positivos.

Um estudo com base numa amostra de 752 professores portugueses, Seco (2000) encontrou um índice de consistência interna, traduzido num alfa de Cronbach de .85, um bom valor de alfa, quando se trata de um instrumento com apenas 5 itens.

Da análise fatorial em componentes principais, emergiu um único factor (a satisfação com a vida), explicativo de 63% da variância total, corroborando-se, assim, o pressuposto da unidimensionalidade da escala. Todos os itens apresentaram saturações significativas e superiores a .72, o que, na opinião de Pearson & Hall (1993), constituem saturações excelentes. De referir que todos os valores de comunalidade, são superiores a .60, traduzindo, assim, uma boa covariância de cada item com o fator.

Os sujeitos oriundos de estratos socioculturais médios e altos apresentaram valores mais elevados de satisfação com a vida do que indivíduos pertencentes a estratos sócio-culturais baixos. (Santos, P.J. 2008),

Neste estudo utilizamos a SWLS versão de Diener, RA., Emmons, R.J., Larsen, & S. Griffin; 1985 com a tradução de J. Rosa e A. Baptista, 1997 e que apresenta uma consistência interna aceitável ($\alpha=0,799$).

3.3. Procedimento

Numa abordagem direta aos voluntários que se encontravam na sede da CVpaz em Alvalade, expliquei a razão da minha permanência naquele espaço prestando esclarecimentos sobre a natureza da minha investigação e o pedido da colaboração voluntária dos mesmos para a realização do estudo sobre os seus fatores motivacionais e a sua satisfação com a vida. Confirmei a preservação da confidencialidade e anonimato dos participantes e o esclarecimento de possíveis dúvidas sobre o preenchimento do protocolo, a todos os que acessem. Os sujeitos foram também informados que poderiam desistir em qualquer momento do preenchimento, caso assim desejassem. O questionário deveria ser entregue 15 dias depois, ou seja na volta da noite seguinte. No momento da recolha de informação, estive maioritariamente presente, como investigador responsável, por forma a esclarecer alguma dúvida colocada.

Foi possível também abordar e entregar protocolos a futuros voluntários que iriam efetuar formação através de uma primeira volta experiencial para perceção da realidade do trabalho a efetivar com a finalidade de integrarem as equipas de rua que se encontram desfalcadas.

CAPÍTULO III – RESULTADOS

4.1. Resultados

Com o intuito de observar a relação entre as Funções Valores, Experiência e Auto-Estima com a Satisfação com a Vida fez-se uma correlação entre as variáveis anteriormente referidas e as restantes recorrendo ao teste de Pearson, após verificar que as variáveis apresentavam uma distribuição normal pelo teste de Kolmogorov - Smirnov.

Tabela 6 - *Matriz das correlações da escala do VFI e da SWLS*

	Nº item	α	M	DP
Satisfação com a vida	5	0,799	22,8288	6,39726
Função Valores	5	0,539	27,9298	5,45897
Função Experiência	5	0,771	27,5000	6,10563
Função Auto-Estima	5	0,738	21,2807	6,93906
Função Protetora	5	0,801	13,7544	7,12289
Função Carreira	5	0,866	10,6491	6,94731
Função Social	5	0,715	10,2632	5,27484

Tabela 7 - *Relação entre as Funções de Valores, de Experiência e Auto-Estima com a Satisfação com a Vida.*

	Função Valores	Função Experiência	Função Auto-Estima
Satisfação com a vida	-0,047	0,113	0,016

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$

Verifica-se que a Satisfação com a vida não se relaciona significativamente com a função Valores ($r = -0,047$; $p = 0,625$), com a função Experiência ($r = 0,113$; $p = 0,239$), e com a função Auto-estima ($r = 0,016$; $p = 0,869$)

Quanto à relação entre a Função de Proteção e a Satisfação com a vida, não se obteve uma correlação significativa ($r = -0,113$; $p = 0,239$). Recorreu-se ao teste de Pearson.

Tabela 8 - *Relação entre as Funções de Proteção com a Satisfação com a vida*

	Função Proteção
Satisfação com a Vida	-0,113

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$

Para investigar a relação entre o tempo de permanência no voluntariado e a satisfação com a vida, recorreu-se ao teste correlacional de Spearman.

Tabela 9 - *Relação entre o tempo de permanência no voluntariado e a satisfação com a vida.*

	Permanência no Voluntariado
Satisfação com a vida	-0,089

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$

Após a análise da tabela referente à relação entre a tempo de permanência no voluntariado e a Satisfação com a vida, não se observou uma relação significativa entre ambas ($r = -0,089$; $p = 0,366$).

Com o propósito de verificar a relação entre o tempo de permanência no voluntariado e a variável função Valores, aplicou-se o teste correlacional de Spearman.

Tabela 10 - *Relação entre o tempo de permanência no voluntariado e a função Valores*

	Permanência no voluntariado
Função Valores	-0,112

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$

Observa-se então que a relação entre a permanência no voluntariado e a função Valores não obteve uma correlação significativa ($r = -0,112$; $p = 0,246$).

Para fazer uma comparação de médias entre sexos quanto aos níveis motivacionais, nomeadamente nas funções, Valores, Experiência e Auto-estima, foi realizado um independent sample t test, após se terem verificado todos os pressupostos

de aplicação, tais como distribuição normal e a homogeneidade de variâncias entre grupos.

Tabela 11 - *Diferenças entre sexos nas Funções Valores, Experiência e Auto-Estima*

	Masculino N= (40)		Feminino N= (70)		T
	M	DP	M	DP	
Função Valores	26,704	6,260	28,700	4,777	-1,923
Função Experiência	25,250	7,386	28,914	4,667	-2,942**
Função Auto-Estima	20,886	7,147	21,528	6,845	-0,479

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$

Após a análise dos resultados referentes às diferenças entre sexos, observou-se que não existem diferenças estatisticamente significativas entre o sexo masculino e o sexo feminino relativamente à função Valores [$t(112) = -1,923$; $p = 0,057$] e à função Auto-estima [$t(112) = -0,479$; $p = 0,633$]. No entanto o mesmo não acontece relativamente à função Experiência, onde os sujeitos do sexo feminino apresentam níveis significativamente superiores ($M = 28,914$; $DP = 4,667$) comparativamente com o sexo masculino ($M = 25,250$; $DP = 7,386$), pois $t(64,754) = -2,942$; $p = 0,005$.

CAPÍTULO IV – DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

5.1. Discussão e Conclusão

O objectivo principal deste estudo é a análise das motivações dos voluntários da IPSS Comunidade Vida e Paz, utilizando para tal os instrumentos anteriormente descritos no sentido de obter resultados que possam caracterizar a amostra e, com esses resultados, qualificar os indivíduos que colaboram com a instituição e retirar as inferências que permitam um aperfeiçoamento do exercício do voluntariado ou, num sentido mais lato, uma melhoria de funcionamento em todas as vertentes da área do voluntariado.

Efectuamos também uma correlação entre as variáveis da motivação e a variável satisfação com a vida, com o intuito de perceber se a tomada de decisão sobre o assumir de um compromisso com a instituição se pautava pela percepção dos voluntários de que a sua satisfação com a vida nas vertentes em que é avaliada é influenciável nas várias escolhas.

Os resultados obtidos remetem para a constatação de que as funções mais pontuadas não são significativamente influenciadas pela variável satisfação com a vida, e mesmo que existisse um sentimento de redução de culpa que influenciasse a tomada de decisão, também o valor obtido não é significativo, ou seja esta variável não influencia significativamente as tomadas de decisões, nem a permanência do voluntário na instituição, não há uma relação significativa com esta variável.

Como era expectado, tendo em conta a bibliografia e os estudos já feitos e utilizando o mesmo instrumento de avaliação, os valores que emergem como mais cotados pelos participantes são a função Valores, seguido das funções Experiência, Auto-estima, Protetora, Carreira e Função Social.

Como salientaram Locke e Henne (1986), os Valores surgem em muitos estudos sobre motivação, pois estes influem na escolha entre comportamentos, porque são normas para julgar.

De um ponto de vista psicológico, os Valores assumem uma posição de realce em virtude de serem o suporte para a definição das metas e serem provenientes das necessidades, Latham e Pinder (2005). Mais uma vez as respostas trazem para a frente as oportunidades do voluntário expressar os seus próprios valores, altruísmo e humanismo perante os outros, indo ao encontro da visão e da missão da instituição.

Como concluíram Wilson e Pimm (1996), existe da parte do voluntário um propósito e uma organização. Esta identificação é anterior à sua filiação com a instituição e a internalização ou seja, a congruência de Valores (Callero *et al.*, 1987 e Clary e Miller, 1986). Não nos podemos esquecer que num país maioritariamente Católico esta instituição tem essa raiz e promove os Valores da Doutrina Social da Igreja Católica.

Por outro lado, pelos valores atingidos pela função Valores poderá pôr-se a hipótese de que o reconhecimento pela sociedade da instituição nos seus 25 anos de existência e a constante aparição nos meios de comunicação social assim como a reconhecida ligação à Igreja Católica, nos remeta para uma identificação entre o propósito, a organização e os Valores de ambos, mesmo não sendo uma correlação significativa entre a permanência dos voluntários na instituição e a função Valores do VFI, mas esta também apresenta uma má consistência interna ($\alpha=0,539$). Aparentemente o conjunto de perguntas que origina esta função não avalia consistentemente esta amostra ou é percebido de forma diferente para outras amostras.

Não me foi permitido inquirir sobre a crença religiosa dos voluntários, se eram ou não praticantes, e esta possibilidade seria relevante na tomada de decisão nesta instituição. No entanto, merecem especial menção as atitudes religiosas, que direta ou indiretamente podem estar associadas com a retenção como voluntário (Vecina 2001), e de poderem partilhar os seus valores e crenças com os outros, valores estes associados à fé e religião (Cnaan et al. 1993)

Para Allen e Meyer (1993), ... “os voluntários permanecem na organização porque efetivamente estão implicados afectiva e emocionalmente com esta”.

A função Experiência surge neste, bem como na maioria dos estudos, como a segunda função mais pontuada, apenas toma primazia, seguida da Função Valores, no estudo sobre estudantes da universidade de Coimbra que praticam voluntariado e que corresponde ao que afirmavam em 1998 Clary e Snyder para este tipo de população. Relativamente aos homens e as mulheres, estando estas em maior número na amostra, pontuam mais significativamente nesta função o que mostra uma disposição para encetar novas práticas.

Já a função Auto-Estima e, recordando, esta função tem como ponto principal ir ao encontro do desenvolvimento pessoal ou da satisfação pessoal relacionada com o

crescimento e a auto-estima, aparece bem pontuada, o que poderá ser um indicador dos benefícios pessoais deste trabalho. Estas duas últimas funções permitem entender que também estes voluntários não têm apenas um grande e único motivo e que estes valores remetem para um comportamento também egoísta e egocêntrico.

Os valores atingidos nas restantes três funções, Protetora, Carreira e Social, remetem para valores pouco significativos, mais concretamente a função associada ao papel defensivo do ego, ou seja, a redução da culpa.

Já a função Carreira ($M= 10,6491$) aparece em igualdade percentual com a função Social ($M= 10,2632$) que surge como a oportunidade de efetuar novos amigos e executar uma atividade importante.

É de notar que temos nesta amostra um número elevado de voluntários em formação, 18 (16,5%) e com pouco tempo de experiência de 1 a 12 meses, 31 (28,4%) e um grupo de voluntários 23 (21,1%) com 49 meses ou mais que estão de certa forma cristalizados em que o acesso à equipa não é fácil. Este resultado contraria a literatura descrita, ressaltando a população universitária onde a função Carreira assume um valor relevante. Nos restantes casos é mesmo a função menos pontuada. Nesta amostra existem apenas 3 estudantes (2,6%) mas é um facto que foi pontuada, $M=10,6491$.

A dificuldade de encontrar estudos sobre voluntários que trabalhem com esta população não ajudou na comparação dos resultados nem na sugestão da investigação, mas este estudo poderá juntar-se às posteriores investigações com esta população, não só pelo interesse nesta problemática com uma amostra ampla e variada, seja pela quantidade de equipas existentes - só na cidade de Lisboa, oficialmente são 18 a efetuarem os mais variados apoios - e retirar daí as devidas ilações relativamente à motivação dos voluntários nas diversas equipas e nas diversas formas de estar no terreno. Seguindo os critérios de avaliar as motivações para a ação e a sua relação de eficácia no contato com a população sem-abrigo, mensurar esses fatores motivacionais e o apelo à motivação feito pela instituição, comparar se os fatores motivacionais iniciais se mantêm ao longo do exercício do voluntariado ou se existem alterações e poder correlacionar com outras variáveis e por exemplo o tipo de liderança exercido pela instituição e o envolvimento permitido, como afirmava Allen & Meyer, (1997), “...envolvimento é então uma medida determinante na produtividade e que parece estar associada enquanto elemento que contribui fortemente para a motivação no trabalho”., são hipóteses mais que suficientes para se realizarem novos estudos.

A cidade de Lisboa é um palco constante de encontros e desencontro de vidas, que por uma multiplicidade de fatores “deposita” nos seus recantos gentes estigmatizadas denominadas de pessoas sem-abrigo e indigentes que diariamente são abordados por voluntários interessados em minimizar e resolver as sequelas desta existência.

A relevância das equipas de rua e dos seus voluntários, a trabalhar diretamente com estas pessoas, remete para a questão dos fatores motivacionais associados à sua integração em determinadas organizações e que por sua vez compromete ambos, na qualidade do trabalho a desenvolver a bem do próximo.

Os valores que subjazem à motivação individual são diversificados e podem assumir posições diferentes no ranking individual ao longo do exercício de voluntariado. Será interessante e útil que o estudo sobre esta questão se mantenha activo e que se promova a troca de informação entre instituições que acolhem o serviço voluntário com as pessoas sem-abrigo para melhorar a participação de cada um e, se possível, para aprender como despertar a vontade de participar em acções de voluntariado a quem ainda não o tenha praticado.

O presente estudo possui algumas limitações que se prendem com o número reduzido da amostra que inviabiliza uma generalização dos resultados obtidos. Por outro lado a inexistência de estudos comparativos com a mesma população impossibilitou a confrontação de resultados. Uma terceira limitação prende-se com o impedimento de aferir a importância da religiosidade nos voluntários que nos permitiria ir mais além nas conclusões deste trabalho.

Futuramente sugere-se que seja desenvolvido um estudo onde se possam comparar as várias funções do VFI, tendo em conta os vários períodos de permanência na Instituição e efectuar também uma avaliação entre a permanência e o abandono.

Poder-se-á alargar este estudo aos voluntários das restantes equipas de rua que percorrem a cidade e interagem com a mesma população, embora com diferentes abordagens, com a finalidade de se perceber se os factores motivacionais convergem ou divergem do presente estudo.

Este estudo de natureza exploratório contribui para a clarificação da importância do voluntariado com esta população de pessoas sem-abrigo, das motivações subjacentes e do contributo para as Instituições na relação com os voluntários.

Bibliografia citada

Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado (CNPV, 1999)

Diário da República na I SÉRIE-A N.º 254, de 3-11-1998, página 5694, a Lei n.º 71/98
de 3 de Novembro

Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de Setembro - Regulamenta a Lei n.º 71/98, de 3 de
Novembro

Instituto de Solidariedade e Cooperação Universitária (ISU) 1989.
[http://www.isu.pt/home/index.php?option=com_content&view=article&id=51
&Itemid=58](http://www.isu.pt/home/index.php?option=com_content&view=article&id=51&Itemid=58). Acedido em 17 Março 2010 em <http://www.isu.pt/home/>

Martins, M.G. (2009). *Comunidade Vida e Paz. Uma História de Esperança e Amor*.
Lisboa: Edição de Autor.

<http://www.feantsa.org/spip.php?rubrique3&lang=en>. Acedido em 17 Março 2010

Bibliografia de referência

- Abdallah, T. (1998). *The Satisfaction with Life Scale (SWLS): Psychometric properties in an Arabic speaking sample*. International Journal of Adolescence and Youth, 7(2), 113-119.
- Agost, M.R. et al (2002-2003). *Por qué decidimos ser voluntarios*, Jornades de Foment de la Investigació. Universitat Jaume-I
- Arrindell, W., Heesink, J., & Feij, J. (1999). *The Satisfaction with Life Scale (SWLS): Appraisal with 1700 health young adults in the Netherlands*. Personality and Individual Differences, 26(5), 815-826 (12). Elsevier Science
- Atkinson, J., & Birch, D. (1978). *An introduction to motivation* (Rev. ed.). New York: Van Nostrand . Company.
- Atkinson, R., Smith, E. & E. D., Bem. (2002). *Introdução à psicologia de Hilgard*, 13. In <http://www.efdeportes.com/efd89/motivac.htm> Porto Alegre: Artmed. Acedido em 27 Fevereiro 2011, em <http://www.efdeportes.com/efd89/motivac.htm>
- Avolio, B.,J, & Locke, E.,E. (2002). *Contrasting different philosophies of leader motivation: Altruism versus egoism*. The Leadership Quarterly, 13(2), 169–191.
- Bakker et al. (2006). *The Relationship Between the Big Five Personality Factors and Burnout: A study among volunteers counselors*. Journal of Social Psychology 146(1):31-50
- Bang, Hyejin., & Ross, D. Stephen (2009). *Volunteer Motivation and Satisfaction*. Journal of Venue and Event Management, 1 (2), 61-77
- Barrón., A. (2004). *Estrés, apoyo social y trastornos cardiovasculares*. Jano, 68 (1536), 93-94.
- Batson C. D. and Gray R. A. (1981). *Religious orientation and helping behavior: responding to one's own or to the victim's needs?* Journal of Personality and Social Psychology
- Batson, C. D., & Flory, J. D. (1990). *Goal-relevant cognitions associated with helping by individuals high on intrinsic, end religion*. Journal for the Scientific Study of Religion, 29

- Batson, C. Daniel. (1998). *Altruism and Prosocial Behaviour*. In Handbook of Social Psychology: McGraw Hill.
- Belk, R., W. (1988). *Possessions and the extended self*. Journal of Consumer Research 15, 139-168.
- Bowen, D., Andersen, R. & Urban., N. (2000). *Volunteerism in a community-based sample of women aged 50 to 80 years*. Journal of Applied social Psychology, 9 (30): 1829–1842.
- Bowling, A. (1995). *What things are important in people's lives? A survey of the public's judgements to inform scales of health related quality of life*. Social Science and Medicine, 10, 1
- Braker, M. J., Leno, J. R., Pratt, C. C., & Grobe., D. (2000). *Oregon extension volunteers: Partners in action*. In <http://www.joe.org/joe/2000april/rb3.html>. of Extension 38(2). Acedido em 17 Janeiro 2010 em <http://www.joe.org/joe/2000april/rb3.html>
- Bull, C. y Aucoin, J. (1975). *Voluntary association participation and life satisfaction*. Journal of Gerontology, 30, 73-76.
- Calabrese, R.L. y Schumer, H. (1986). *The effects of service activities on adolescent alienation*. Adolescence, 21, 675-687.
- Callero, Peter, Judith A. Howard, Jane A. Piliavin (1987). *Helping Behavior as Role Behavior: Disclosing Social Structure and History in the Analysis of Prosocial Action*, Social Psychology Quarterly, 50 (September)
- Carstensen, L. L. (1995). *Evidence for a life-span theory of socioemotional selectivity*. Current Directions in Psychological Science, 4(5), 151–156 Wiley Online Library.
- Castro, A. y Díaz, J.F. (2000). *Estilos de personalidad, objetivos de vida y satisfacción vital*. En M^a.P. Sánchez-López & M.M. Casullo (eds). Estilos de personalidad: una perspectiva iberoamericana. Madrid: Miño y Dávila
- Chacón, F., & Vecina, M. L. (1999). *Motivaciones del voluntariado que trabaja con enfermos de Sida o Cáncer*. Psykhe, 8 (1), 125-131.
- Chacón, F., & Vecina, M. L. (2003) *Factores psicosociales y organizacionales que influyen en la permanencia de distintos tipos de voluntariado*. Madrid. Proyecto de investigación financiado por el Ministerio de Educación y Ciencia. Dirección General de Investigación.

- Cialdini, R. B., & Fultz, J. (1990). *Interpreting the negative mood/helping literature via meta-analysis*. Psychological Bulletin, 107
- Cialdini, R. B., Kenrick, D. T., & Baumann, D. J. (1982). *Effects of mood on prosocial behavior in children and adults*. In N. Eisenberg (Ed.), *The development of prosocial behavior* (pp. 339-359). New York: Academic
- Clary, E. G., & Orenstein, L. (1991). *The amount and effectiveness of Help: The relationship of motives and abilities to helping behavior*. Personality and Social Psychology Bulletin, 17(1), 58-64.
- Clary, E. G., Snyder, M., & Ridge, R. (1992). *Volunteers' motivations: A functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers*. Nonprofit Management & Leadership, 2, 333-350.
- Clary, E.G., & Miller, J. (1986). *Socialization and situational influences on sustained altruism*. Child Development, 57, 1358-1369.
- Clary, E.G., & Snyder, M. (1991). *A functional analysis of altruism and prosocial behavior: The case of volunteerism*. In M. Clark (Ed.), *Review of personality and social psychology*, 12, 119-148. Newbury Park, CA: Sage.
- Clary, E.G., Snyder, M., & Stukas, A. A. (1996). *Volunteers' motivations: Findings from a national survey*. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 25(4), 485-505.
- Clary, E.G., Snyder, M., & Stukas, A.A. (1996). *Volunteers' motivations: Finding*
- Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). *Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach*. Journal of Personality and Social Psychology, 74, 1516-1530.
- Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Miene, P., & Haugen, J. (1994). *Matching messages to motives in persuasion: A functional approach to promotion volunteerism*. Journal of Applied Social Psychology, 24, 1129-1149.
- Cnaan, R, Handy, F. & Wadsworth, M. (1996). *Defining who is a volunteer: conceptual and empirical considerations*. Nonprofit and voluntary sector quarterly, 25 (3), 263-383
- Cnaan, R. A., Kasternakis, A., & Wineburg, R. J. (1993). *Religious people, religious congregations, and volunteerism in human services: Is there a link?* Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, Vol.22, No.1, p.32-51.

- Cnaan, R., & Goldberg-Glen, R. S. (1991). *Measuring motivation to volunteer in human services*. Special Issue: Methods for research and intervention with organizations. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27 (3), 269-284
- Comissão Europeia (2006). *Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida 2007-2013, Projetos de Voluntariado Sénior GRUNDTVIG*. In, http://ec.europa.eu/education/llp/doc/call12/fiches/grund7_pt.pdf. Retirado em 16 de Março 2011 em http://ec.europa.eu/education/index_en.htm
- Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado (2002). *Guia do Voluntário*. In Delicado, A., Almeida, A. & Ferrão, J. (Coord.), Instituto para o Desenvolvimento Social.
- Costa PT, McCrae RR. (1980). *Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: happy and unhappy people*. *J. Personal. Soc. Psychol.*
- Cratty, B., J. (1984) *Psicologia do Esporte*. (2ª ed.). Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil. In <http://www.efdeportes.com/efd88/motiv.htm> Acedido em 2 Março 2011 em <http://www.efdeportes.com/efd88/motiv.htm>
- Cutler, S. (1976). *Membership in different types of voluntary associations and psychological wellbeing*. *Gerontologist*, 16, 335-339.
- Darley, J. M., and Batson, C.D., (1973). *From Jerusalem to Jericho: A study of Situational and Dispositional Variables in Helping Behavior*
- Dávila, M. C. (2003). *La incidencia diferencial de los factores psicosociales en distintos tipos de voluntariado*. Unpublished doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- Dávila, M., C. & F., C Fuertes (2004) *Factores psicosociales y tipo de voluntariado*. *Psicothema* 16 (4), pp. 639-645 Universidad Complutense de Madrid.
- Diener E, Lucas RE. (1999). *Personality and subjective well-being*. *Emotion, Adjustment, and Health*, VII, 795-814
- Diener E. (2000). *Subjective well-being: the science of happiness, and a proposal for a national index*. *Am. Psychol*
- Diener, E., Diener, M., & Diener, C. (1995). *Factors predicting the subjective well-being of nations*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 851-864.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., & Griffin, S. (1985). *The satisfaction with life scale*. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.

- Diener, E., Lucas, R., & Scollon, C. N. (2006). *Beyond the hedonic treadmill: Revising the adaptation theory of well-being*. *American Psychologist*, 61, 305-314.
- Diener, E., Tamir, M., Kim-Prieto, C., Scollon, C. N., & Diener, M. (2003). *A time sequential theory of subjective well-being and ill-being*. Submitted to *Personality and Social Psychology Review*
- Entrajuda (2011). *Alguns dados sobre o voluntariado em Portugal*. In <http://www.entraajuda.pt/> Acedido em 16 de Fevereiro de 2011 em http://www.entraajuda.pt/pdf/Voluntariado%20em%20Portugal_Jan%202011.pdf
- Esmond J, Dunlop P. 2004. *Developing the Volunteer Motivation Inventory to Assess the Underlying Motivational Drives of Volunteers in Western Australia*. In www.morevolunteers.com/resources/MotivationFinalReport.pdf Clan WA Inc, Acedido em 17 Dezembro de 2010 em www.morevolunteers.com/resources/
- Ester, B., E. (2002). *Modelos explicativos en psicología de la motivación*. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, In <http://reme.uji.es/articulos/abarbe7630705102/texto.html>. 5(10). Acedido em 18 Dezembro 2010 em <http://reme.uji.es/articulos/abarbe7630705102/texto.html>
- Farmer, S.M., & Fedor, D.B. (1999). *Volunteer participation and withdrawal: A psychological contract perspective on the role of satisfaction, expectations, and organization support*. *Nonprofit Management and Leadership*
- Felip, M.R., Galindo. V., & Buils, M.J. (2003). *Perfil sociodemográfico y motivos de permanencia del voluntariado en drogodependencias*. *Encuentros de Psicología Social*, 1 (3), 170-178
- Ferreira, A. I. (2006). *Situação da testagem psicológica em Portugal*. *Lusíada Psicologia*, 3/4 (1).
- Ferreira, A., Diogo, C., Ferreira, M. et al. (2006). *Construção e validação de uma Escala Multi-Factorial de Motivação no Trabalho (Multi-Moti)*. *Comportamento Organizacional e Gestão*,12(2), 187-198
- Ferreira, Marisa., Proença T., & Proença, J. F. (2008). *As motivações no trabalho voluntário*. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*,7 (3),43-53
- Finkelstein. M. A. (2008). *Volunteer satisfaction and volunteer action: a functional approach* In http://findarticles.com/p/articles/mi_7398/is_1_36/ai_n32059

- 059/. Acedido em 18 de Janeiro de 2010 em http://findarticles.com/p/articles/mi_7398/is_1_36/ai_n32059059/
- Fiorelli, J. O. (2004). *Psicologia para administradores*. (1ª ed pp. 118-132). São Paulo: Atlas.
- Fritz, S., Karmazin, D., Barbuto, Jr., J., B., & Burrow, S. (2003). *Urban & rural 4-H adult volunteer leaders' preferred forms of recognition and motivation*. In <http://www.joe.org/joe/2003june/rb1.shtml>. Journal of Extension 41(3). Acedido em 19 Janeiro 2011 em <http://www.joe.org/joe/2003june/rb1.shtml>
- González, L., Yirlén, L., Sepúlveda, A., & Carolyne, V. (2004). *Factores Psicológicos Asociados a la Permanencia y Compromiso del Voluntariado*. Revista de Psicología de la Universidad de Chile 12 (2), 21-41
- Gouveia, C., & Batista, M. (2007). *Teorias sobre a motivação, teorias de conteúdo*. In http://tupi.fisica.ufmg.br/~michel/docs/Artigos_e_textos/Motivacao20sobre%200motivacao.pdf. Acedido em 23 Junho 2011 em http://tupi.fisica.ufmg.br/~michel/docs/Artigos_e_textos/Motivacao/teorias%20sobre%20motivacao.pdf
- Hartenian, L., S., Lilly, B. (2009), *Egoism and Commitment: A Multidimensional Approach to Understanding Sustained Volunteering*. Journal of Managerial Issues 21(1)
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York. Wiley
- Houle, Barbara J., Brad J. Sagarin, and Martin F. Kaplan. (2005). *A Functional Approach to Volunteerism: Do Volunteer Motives Predict Task Preference?* Basic and Applied Social Psychology 27 http://www.ucm.es/info/voluntariado_I+G/files/PublicacionesModelopsicosocialpermanencia.pdf
- Hull, C. L. (1943). *Principles of Behavior*. New York: Appleton-Century.
- Hull, Clark L. (1952). *A behavior system; an introduction to behavior theory concerning the individual organism*. New Haven, CT, US: Yale University Press.
- Instituto de Solidariedade e Cooperação Universitária (ISU) 1989. In. http://www.isu.pt/home/index.php?option=com_content&view=article&id=51&Itemid=58. Acedido em 17 Março 2010 em <http://www.isu.pt/home/>

- Jäger, U.; Schmidt, K. & Beyes, T. (2007). *Leading without formal power*. Paper presented at the Jäger, U.; Schmidt, K. & Beyes, T. (2007), «Leading without formal power». Paper presented at the 6th Workshop on the Challenges of Managing the Third Sector,
- Joaquim, V. R. (2005). *Voluntário? A troca de quê? A Motivação para o Voluntariado e para o Contacto Social em Estudantes do Ensino Superior*. Comunicação apresentada no Seminário da Licenciatura em Ciências Sociais na Área de Análise Intervenção em Educação. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação Universidade de Coimbra.
- Kanner L. (1968). *Infantile autism and the schizophrenias*. *Psychiatric Digest*, 29
- Katz, D. (1960). *The Functional Approach to the Study of Attitudes*. *Public Opinion Quarterly*, 24,163-204.
- Klein, K. J., Dansereau, F., & Hall, R. J. (1994). *Levels issues in theory development, data collection, and analysis*. *Academy of Management Review*, 19
- Knoke, D., & Wright-Isak, C. (1982). *Individual motives and organizational incentive systems*. *Research in the Sociology of Organizations*, 1, 209-254.
- Latham, G. P. & Pinder, C. C. (2005), *Work motivation theory and research at the dawn of the Twenty-First Century*. *Annual Reviews Psychology*, vol. 56, pp. 485-516.
- León. D. M., & Morales, D. J. (2005). *Voluntariado y satisfacción vital*. *Psychosocial Intervention*, 14(1),81-94
- Lewis, C., Shevlin., M. E., Smekal., V., & Dorahy., M. J. (1999). *Factor structure and reliability of a Czech translation of the Satisfaction with Life Scale among university students*. *Studia Psychologica*, 41 (3), 239-244
- Linda S Hartenian., & Bryan, L.(2009). *Egoism and Commitment: A Multidimensional Approach to Understanding Sustained Volunteering*. *Journal of Managerial Issues* 21 (1), 97-118.
- Little, B. (1999). *Personality and motivation: personal action and conative evolution*. New York, Guilford
- Locke, E. A., & Henne, D. (1986). *Work motivation theories*. In C. K. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*. New York: Wiley

- López-Cabanas, M. and Chacón, F. (1997). *Intervención Psicosocial y Servicios Sociales. Un enfoque participativo*. Ed. Síntesis Psicología.
- Maehr, M., & Braskamp, L. (1986). *The motivation factor. A theory of personal investment*. In <http://77psycnet.apa.org/psycinfo/1986-97758-000> Lexington, MA: Lexington Books Retirado: 10 Dezembro, 2010, de <http://77psycnet.apa.org/psycinfo/1986-97758-000>
- Magill, R.A. (1984). *Aprendizagem Motora: conceitos e aplicações*. In <http://www.rc.unesp.br/ib/efisa/motriz/06n1/6n1Magill.pdf>. (5a ed.), Jan-Jun6 (1), pp.35.36, Retirado: 10 Dezembro, 2010, de <http://www.rc.unesp.br/ib/efisa/motriz/06n1/6n1Magill.pdf>.
- Malavasi, M.L., & Both, J. (2005). *Motivação: uma breve revisão de conceitos e aplicações*. In <http://www.efdeportes.com/efd89/motiva.html> Revista Digital - Buenos Aires, ano 10 (89). Acedido em 16 Janeiro de 2011 em <http://www.efdeportes.com/efd89/motiva.html>
- Martins, M.G. (2009) *The effects of volunteering on the young volunteer*.). *Comunidade Vida e Paz. Uma História de Esperança e Amor*. Lisboa: Edição de Autor.
- Maton, K.I. (1990). *Meaningful involvement in instrumental activity and wellbeing: Studies of older adolescents and at-risk urban teenagers*. *American Journal of Community Psychology*, 18(2), 297-320.
- Meyer J and Allen N., (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, Sage Publications.
- Meyer J P, Allen N J and Smith C (1993). *Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-component Conceptualization*, *Journal of Applied Psychology*
- Miguel, C., & Fernando, C. (2001). *Intervención psicosocial y servicios sociales. Um enfoque participativo*. In <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=200>
- Moore, C.W. y Allen, J.P. (1996). *The effects of volunteering on the young Volunteer*, *The journal of primary prevention* , 17(2), 231-258.
- Morris A. O., & Amy. S. (2003). *Age and Motives for Volunteering: Testing Hypotheses Derived From Socioemotional Selectivity Theory*. *Psychology and Aging*, 18 (2), 231-239

- Morris, A.O., B., Alicia, B., & Herzog, A.(1998). *Motivation to Volunteer by Older Adults: A Test of competing Measurement Models*. Psychology and Aging,4, 608-621.
- Motivation Final Report.pdf
- Moya, M. (1999). *Ayuda y altruismo*. In Morales, J.F. (Coord.). Psicología Social. Madrid: McGraw-Hill
- Murnighan J., K. (1993). *Social Psychology in Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Myers, D.G. & Diener, Ed. (1995). *Who is happy?* Psychological Science, 6 (1), 10-19.
- Nancy, M.-H., Song, I. H., & Fengyan, T. (2009). *Who Benefits From Volunteering? Variations in Perceived Benefits*. The Gerontologist, 49(1), 91–102.
- Neugarten, Bernice L. (1968). *Middle Age and Aging: A Reader in Social Psychology* Chicago: University of Chicago Press.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). *Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior*. Journal of Applied Psychology, 71, 492–499.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, Daniel, R., & Hildreth, K.(1992). *Time Devoted to Job and off-job Activities*. Interrole Conflicts, and Affective Experience. Journal of Applied Psychology 77(3),272-279
- Omoto, A. M., & Snyder, M. (1990). *Basic research in action: Volunteerism and society's response to AIDS*. Personality and Social Psychology Bulletin, 16,152–165.
- Omoto, A. M., & Snyder, M. (1995). *Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers*. Journal of Personality and Social Psychology, 68, 671–686.
- Omoto, A.M., Snyder, M. y Martino, S.C. (2000). *Volunteerism and the life course: Investigating age related agendas for action*. Basic and Applied social psychology, 22 (3), 181-197.
- Omoto, A.M.; Snyder, M. Y Berghlis, J.P. (1993). *The psychology of volunteerism: a conceptual analysis and a program of action research*. En J.B. Pryor y G.D. Reeder (Eds.): The social psychology of HIV infection. Gillcase. New York: Erlbaum.

- Ortíz, M., J. (1994). El altruismo. In J., F. Morales (Coord.): *Psicología social y trabajo social*. (1ª ed.pp. 349-370) Madrid: McGraw-Hill. Acedido em 14 Março de 2011, em <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=760254>
- Parboteeah, K. P., Cullenb, J. B., & Lim., L. (2004). *Formal volunteering: a cross-national test*. *Journal of World Business*, 39(4),431-441.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). *Review of the Satisfaction with Life Scale*. *Psychological Assessment*, 5, 164-172
- Pearson, L. C. & Hall, B. C., (1993). *Initial construct validation of the teaching autonomy scale*. *Journal of Educational Research*, 86(3)
- Penna, A. G. (2001). *Introdução à motivação e emoção*. Rio de Janeiro: Imago.
- Penner, L.A., y Finkelstein, M.A. (1998). *Dispositional and structural determinants of volunteerism*. *Journal of Personality and Social Psychology*,74(2), 525-537.
- Pérez, I., & García, M.E. (2004). *El voluntariado como recurso humano en el sistema deportivo. Características, motivaciones y expectativas de este movimiento social*. In Cuaderno del voluntariado. Huelva: Diputación Provincial. Instituto Andaluz del Deporte, Consejería de Turismo y Deporte, Junta de Andalucía
- Pérez, L.A. (1979). *Teoría de la organización: teoría de las motivaciones humanas* In http://es.wikipedia.org/wiki/Juan_Antonio_P%C3%A9rez_L%C3%B3pez. Acedido em 17 de Janeiro de 2010 em [http://es.wikipedia.org/wiki/ Juan_Antonio_P%C3%A9rez_L%C3%B3pez](http://es.wikipedia.org/wiki/Juan_Antonio_P%C3%A9rez_L%C3%B3pez)
- Pervin, L. A. (1998). *La ciencia de la personalidad*. Madrid: McGraw-Hill.
- Philips, M. (1982). *Motivation and expectation in successful volunteerism*. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 1(2-3),118-125
- Pifieri, R. L., Jobe, R. L., & Jones, W. H. (2006). *Giving to others during national tragedy: The effects of altruistic and egoistic motivation on long term giving*. *Journal of Social and Personal Relationships*
- Pittman, T., Heller, J. F.(1987). *Social motivation*. *Annual Reviews Psychology*,38,461-489.
- Rego, A. (2000). *Os motivos de sucesso, afiliação e poder: desenvolvimento e validação de um instrumento de medida*. *Análise Psicológica*, 18 (3), 335-344.
- Rodrigues, C. (2006).*Teorias da Motivação; Teorias de Processo*. In <http://pt.scibd.com/doc/20103622/Motivacao-Teorias-de-Processo>.Acedido em

- 23 Junho 2011 em <http://pt.scribd.com/doc/20103622/Motivacao-Teorias-de-Processo>
- Rotolo, T. (2000) *A Time to Join, a Time to Quit: The Influence of Life Cycle Transitions on Voluntary Association Membership*. *Social Forces* 78 (3), 1133–1161.
- Rousseau, D. M., & Tijoriwala, S. A. (1999). What's a good reason to change? Motivated reasoning and social accounts in promoting organizational change. *Journal of Applied Psychology*
- Rousseau, D.M., & Parks, J.M. (1993). *The contracts of individuals and organizations*. In L. L. Cummings and B.M. Staw (Eds), *Research in Organizational Behavior*, 15, 1-47. Greenwich, CT: JAI Press.
- Ryff C. (1989). *Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being*. *J. Personal. Soc. Psychol.*
- Samulski, D. (2002). *Manual para educação física, fisioterapia e psicologia*. Psicologia do Esporte. Barueri: Manole.
- Sánchez-López, P. y Quiroga, M.A. (1995). *Análisis entre satisfacción familiar y laboral: Variables moduladoras*. *Anales de Psicología*, 11 (1), 65-78.
- Santiago Yubero Jiménez, y Elisa Larrañaga Rubio, (2002). *Conducta Altruista e Identidad del Voluntariado*., ISSN-e 1578-9578, Nº. 1, 2002
- Santos, P.J. (2008). *Validação da Rosenberg Self-esteem Scale numa amostra de estudantes do ensino superior*. *Avaliação psicológica: formas e contextos (Vol. XIII)* Braga
- Schein, Edgar H. (1996). *The Academy of Management Executive*. Briarcliff Manor: Vol. 10, Iss. 4; pg. 80, 9 pgs
- Schmiesing, R., Soder, J., & Susan, R. (2005). *What Motivates Volunteers to Serve in a Youth Literacy Program?* *Journal of Extension* ,43(6)
- Schmitt. N., Cortina. I., & Wiechmann (2003). *Personnel selection and employee performance*. In Borman, Ilge Klimoski (Eds.), *Handbook of Psychology*, Wiley, New York.
- Schram, V. (1985). *Motivating volunteers to participate*. In L.F. Moore (Ed.), *Motivating volunteers* (pp. 13-29). Vancouver: Vancouver Volunteer Centre.
- Seco, M., B. (2000). *A satisfação na atividade docente*. Dissertação apresentada ao Departamento de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de

- Coimbra para obtenção do grau de doutor, orientada por António Simões, Coimbra
- Selli, L., Junges, R., & Garrafa, V. (2008). *Beneficiários do trabalho voluntário: uma leitura a partir da bioética*. Rev Saúde Pública;42(6):1085-9
- Shevlin, M., Brunsten, V. & Miles, J. N. (1998). *Satisfaction with Life Scale: Analysis of factorial invariance, mean structures and reliability*. Personality and Individual Differences, 25 (5), 911-916.
- Smith, D., H. (1994). *Determinants of voluntary association participation and volunteering: A literature review*. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly 23,243-63.
- Smith, M.B., Bruner, J.S. & White, R.W. (1955). *Opinions and personality*. New York: Wiley.
- Snyder, M., Clary, E.G., & Stukas, A.A. (2000). *The functional approach to volunteerism*. In G.R. Maio & J.M. Olson, Why we evaluate: Functions of attitudes (1ªed., pp. 365-393). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Soler, J. P. & Bueno, B. A. (1997). *Motivaciones y gratificaciones del voluntariado social*. Ponencia presentada en el V Congreso Estatal de Intervención Social, Madrid.
- Souza, C. B., Bacalhau, M, R., Moura, M. J., Volpi, J, H., Sónia, M.,& Rodrigues., M, R. (2003). *Aspetos da motivação para o trabalho voluntário com doentes oncológicos: um estudo colaborativo entre Brasil e Portugal*. Psicologia., Saúde & Doenças, 4 (2), 267-276.
- Starke, M.L., & DuBois, D.L. (1997). *Characteristics of mentors with successful relationships*. The MU McNair Journal, 9 (14).
- Steers & Sanchez-Runde (2002). *Culture, motivation and work behaviour*. In Gannon e Newman (Eds.), The Blackwell Handbook of Principles of Cross-Cultural Management.MPG Books, UK.
- Tavazza, L. (1995). *El nuevo rol del voluntariado social*. Buenos Aires: Lumen.
- Techima, D., Tsujimoto, E., & Silva, G. (2004). *Âncoras de carreira e voluntariado: análise do perfil e motivação de voluntários*. Comunicação apresentada no VII Seminário de Administração FEA-USP São Paulo, 2005.
- Uggen, C. y Janikula, J. (1999). *Volunteerism and arrest in the transition to adulthood*. Social Forces, 78, 331-362.

- Van Willigen, M. (2000). *Differential benefits of volunteering across the life course*. Journal of Gerontology: Social Sciences
- Vecina, M.L. (2001). *Factores psicosociales que influyen en la permanencia del voluntariado*. In http://www.ucm.es/info/voluntariado_I+G/files/PublicacionesModelopsosocialpermanencia.pdf. Tesis doctoral. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Retirada: 16 de Outubro de 2010 em
- Venice. López & Madermuelo, O. (2001). *Challenges of Managing the Third Sector. Voluntariado y organizaciones de voluntariado en España*. en III Foro de Trabajo Social: Universidad Pontificia de Comillas Voluntariado y Trabajo Social. Madrid
- Ward, R.A. (1979). *The meaning of voluntary association participation to older people*. Journal of Gerontology, 34, 438-445.
- Weinberg, R.S. Gould, D. (2001) *Fundamentos da Psicologia do Esporte e Exercício*. 2º Ed. Porto Alegre: Artmed.
- Wheeler, J., Gorey, K. y Greenblatt, B. (1998). *The beneficial effects of volunteering for older adults and the people they serve*. International Journal of Aging and Human Development, 47, 69-80.
- White, D. J., & Arnold, M. E. (2003). *Why they come, why they go, and why they stay: Factors affecting volunteerism in 4-H*. In <http://www.joe.org/joe/2003august/rb5.shtml>. Journal of Extension 41(4). Acedido em 18 Janeiro de 2011, em <http://www.joe.org/joe/2003august/rb5.shtml>
- Wilson, A. & Pimm, G. (1996). *The tyranny of the volunteer: the care and feeding of voluntary workforce*. MCB University Press, 34(4), 24-40.
- Wilson, J. (2000). *Volunteering*. Annual Review of Sociology, 26(1), 215-240.
- Wilson, J. e Musick, M (1997) *Work and volunteering: The long arm of the job*. Social Forces. 76 (1): 251–272.
- Wilson, J. & Musick, M. (1997). *Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work* American sociological review, 62, 694–713
- Winterstein, P.J. (1992). *Motivação, educação e esporte*. Revista Paulista de Educação Física. V.6, n.1, p.53-61.
- Wolford, M., Cox, K., & Culp, K., III. (2001). *Effective motivators for master volunteer program development*. In <http://www.joe.org/joe/2001april/rb4.html>. Journal of

Extension 39(2). Acedido em 18 de Janeiro de 2011 em
<http://www.joe.org/joe/2001april/rb4.html>

Yubero, S., & Larranãga, E. (2002). *Concepción del voluntariado desde la perspectiva motivacional: conducta de ayuda vs. Altruismo*. Revista Interuniversitária, 9 (2),27-39

APÊNDICE

Protocolo de investigação

No âmbito do curso de Mestrado Psicologia., Psicoterapia e Aconselhamento, venho por este meio, solicitar a sua participação numa investigação que tem como objetivo o estudo da motivação e satisfação com a vida em voluntários.

O estudo envolve o preenchimento anónimo de um questionário, a ser passados em 2 momentos distintos. Todos os dados obtidos são confidenciais, sendo apenas usados no âmbito do estudo da referente investigação. Não existem perguntas certas e erradas.

É livre de participar no estudo que lhe estamos a apresentar bem como o de desistir a qualquer momento do seu preenchimento. Caso aceite participar e se daí resultarem dúvidas, pode esclarece-las individualmente ou por email através do endereço parente16@gmail.com

Agradeço desde já a sua colaboração

2010

10. Já teve algum problema emocional ou comportamental para o qual tenha necessitado de um acompanhamento profissional?!

11. Assinale a duração do tipo de trabalho de voluntariado que já efetuou.

A. Nunca fiz _____ B. Já fiz _____

Área(s): _____

Na Comunidade Vida e Paz

- C. Até 12 meses ____
- D. Até 24 meses ____
- E. Até 36 meses ____
- F. Até 48 meses ____
- G. Mais de 48 meses ____

OBRIGADO

<p>SWLS: E, Diener, RA.,Emmons, R.J.,Larsen, & S. Griffin; 1985</p> <p>Tradução: J.Rosa, & A. Baptista,1997</p> <p>Instruções: Em baixo seguem-se cinco afirmações com as quais pode concordar ou não. Usando a escala de 1a 7, que se descreve seguidamente indique a concordância com cada afirmação fazendo uma (X) no numero apropriado.</p> <p>A escala de sete pontos é a seguinte.</p>						
1	2	3	4	5	6	7
<p>Não concordo Totalmente</p>	<p>Não concordo</p>	<p>Não concordo Ligeiramente</p>	<p>Não concordo Nem discordo</p>	<p>Concordo Ligeiramente</p>	<p>Concordo</p>	<p>Concordo Totalmente</p>
<p>1.- Em muitos campos a minha vida está próxima do meu ideal</p>						
<p>2.- As minhas condições de vida são excelentes</p>						
<p>3.- Estou satisfeito com a minha vida</p>						
<p>4.-Até ao momento, tenho alcançado as coisas mais importantes que quero para a minha vida.</p>						
<p>5.- Se pudesse viver a minha vida de novo não mudaria quase nada</p>						

1 Significa extremamente irrelevante 7 extremamente relevante									
18- Fazer voluntariado permite-me aprender através da experiência directa.									
19-Acho importante ajudar outras pessoas.									
20-Fazer voluntariado ajuda-me a lidar com os meus próprios problemas.									
21-Fazer voluntariado vai ajudar-me a ter sucesso na minha profissão.									
22-Eu posso fazer algo por uma causa que é importante para mim.									
23-Fazer voluntariado é uma atividade importante para as pessoas que eu conheço bem.									
24-Fazer voluntariado é uma forma de fugir dos meus problemas.									
25-Fazer voluntariado permite-me aprender a lidar com diferentes tipos de pessoas.									
26-Fazer voluntariado faz-me sentir útil.									
27-Fazer voluntariado faz-me sentir bem comigo mesmo.									
28-A experiência como voluntário ira causar boa impressão no meu curriculum.									
29-Fazer voluntariado é uma maneira de fazer novos amigos.									
30-Ao fazer voluntariado eu posso explorar as minhas próprias capacidades.									

ANEXOS

ANEXOS 1 - LEGISLAÇÃO NACIONAL

A Assembleia da República decreta, nos termos do artigo 161.º, alínea c), do artigo 166.º, n.º 3 e do artigo 112.º, n.º 5, da Constituição, para valer como lei geral da República, o seguinte:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei visa promover e garantir a todos os cidadãos a participação solidária em ações de voluntariado e definir as bases do seu enquadramento jurídico.

Artigo 2.º

Voluntariado

1 - Voluntariado é o conjunto de ações de interesse social e comunitárias realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas.

2 - Não são abrangidas pela presente lei as atuações que, embora desinteressadas, tenham um carácter isolado e esporádico ou sejam determinadas por razões familiares, de amizade e de boa vizinhança.

Artigo 3.º

Voluntário

1 - O voluntário é o indivíduo que de forma livre, desinteressada e responsável se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar ações de voluntariado no âmbito de uma organização promotora.

2 - A qualidade de voluntário não pode, de qualquer forma, decorrer de relação de trabalho subordinado ou autónomo ou de qualquer relação de conteúdo patrimonial com a organização promotora, sem prejuízo de regimes especiais constantes da lei.

Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro - Bases do enquadramento jurídico do voluntariado.

Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de Setembro - Regulamenta a Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro, que estabeleceu as bases do enquadramento jurídico do voluntariado.

Resolução da Assembleia da República n.º 7/99, de 19 de Fevereiro - Aprova, para ratificação, o Tratado de Amesterdão, que altera o Tratado da União Europeia, os Tratados que instituem as Comunidades Europeias e alguns atos relativos a esses Tratados, incluindo o Anexo e os Protocolos, bem como a Ata Final com as Declarações, entre as quais a 38, relativa às atividades de voluntariado.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 50 (2.ª série), de 30 de Março de 2000 (publicada no D.R., II série, n.º 94, de 20 de Abril) - Define a composição e o funcionamento do Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado.

Decreto-Lei n.º 40/89, de 1 de Fevereiro - Institui o seguro social voluntário, regime contributivo de carácter facultativo no âmbito da Segurança Social, em que podem ser enquadrados os voluntários. O seguro social voluntário foi objeto de adaptação ao voluntariado pelo Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de Setembro.

Decreto-Lei n.º 176/2005, de 25 de Outubro - Altera o n.º 1 do art.º 4.º do Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de Setembro Portaria n.º 87/2006, de 24 de Janeiro - Aprova o Modelo de Cartão de Identificação do Voluntário

2. NORMAS

Resolução 40/212 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 17 de Dezembro de 1985 - Convida todos os governos a celebrar anualmente, a 5 de Dezembro, o Dia Internacional dos Voluntários.

Declaração Universal do Voluntariado de Janeiro de 2001 Adotada pelo Conselho Internacional de Administradores da IAVE, Associação Internacional para o Esforço Voluntário, na sua 16ª. Conferência Mundial de Voluntariado, em Amesterdão.

ANEXO 2 - DECLARAÇÃO UNIVERSAL SOBRE O VOLUNTARIADO

Preâmbulo

1 – Os voluntários, inspirados na Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 e na Convenção sobre os Direitos da Criança de 1989, consideram o seu compromisso como um instrumento de desenvolvimento social, cultural, económico e do ambiente, num mundo em constante transformação. Fazem seus o princípio de que “Todas as pessoas têm direito à liberdade de reunião e associação pacífica”.

2 – O Voluntariado:

É uma decisão voluntária, apoiada em motivações e opções pessoais;

É uma forma de participação ativa do cidadão na vida das comunidades;

Contribui para a melhoria da qualidade de vida, realização pessoal e uma maior solidariedade;

Traduz-se, regra geral, numa ação ou num movimento organizado, no âmbito de uma associação;

Direitos e Deveres do Voluntário

DIREITOS E DEVERES.

Atuar com as pessoas, famílias e comunidade é estabelecer uma relação de reciprocidade de dar e receber que exige direitos e impõe deveres.

DIREITOS DOS VOLUNTÁRIOS:

- . Desenvolver um trabalho de acordo com os seus conhecimentos, experiências e motivações;
- . Ter acesso a programas de formação inicial e contínua;. Receber apoio no desempenho do seu trabalho com acompanhamento e avaliação técnica. Ter ambiente de trabalho favorável e em condições de higiene e segurança;
- . Participação das decisões que dizem respeito ao seu trabalho;
- . Ser reconhecido pelo trabalho que desenvolve com acreditação e certificação.
- . Acordar com a organização promotora um programa de voluntariado, que regule os termos e condições do trabalho que vai realizar.

DEVERES DO VOLUNTÁRIO

Para com:

OS DESTINATÁRIOS:

- Respeitar a vida privada e a dignidade da pessoa;
- Respeitar as convicções ideológicas, religiosas e culturais;
- Guardar sigilo sobre assuntos confidenciais;
- Usar de bom senso na resolução de assuntos imprevistos, informando os respectivos responsáveis;
- Atuar de forma gratuita e interessada, sem esperar contrapartidas e compensações patrimoniais;
- Contribuir para o desenvolvimento pessoal e integral do destinatário;
- Garantir a regularidade do exercício do trabalho voluntário.

A ORGANIZAÇÃO PROMOTORA

- Observar os princípios e normas inerentes à atividade, em função dos domínios em que se insere;
- Conhecer e respeitar estatutos e funcionamento da organização, bem como as normas dos respetivos programas e projetos;
- Atuar de forma diligente, isenta e solidária;
- Zelar pela boa utilização dos bens e meios postos ao seu dispor;
- Participar em programas de formação para um melhor desempenho do seu trabalho;
- Dirimir conflitos no exercício do seu trabalho de voluntário
- Garantir a regularidade do exercício do trabalho voluntário.
- Não assumir o papel de representante da organização sem seu conhecimento ou prévia autorização;
- Utilizar devidamente a identificação como voluntário no exercício da sua atividade;
- Informar a organização promotora com a maior antecedência possível sempre que pretenda interromper ou cessar o trabalho voluntário.

OS PROFISSIONAIS:

- Colaborar com os profissionais da organização promotora, potenciando a sua atuação no âmbito de partilha de informação e em função das orientações técnicas inerentes ao respetivo domínio de atividade;
- Contribuir para o estabelecimento de uma relação fundada no respeito pelo trabalho que cada um compete desenvolver.

OS OUTROS VOLUNTÁRIOS:

- Respeitar a dignidade e liberdade dos outros voluntários, reconhecendo-os como pares e valorizando o seu trabalho;
- Fomentar o trabalho de equipa, contribuindo para uma boa comunicação e um clima de trabalho e convivência agradável;
- Facilitar a integração, formação e participação de todos os voluntários.

A SOCIEDADE:

- Fomentar uma cultura de solidariedade;
- Difundir o voluntariado;
- Conhecer a realidade sociocultural da comunidade, onde desenvolve a sua atividade de voluntário;
- Complementar a ação social das entidades em que se integra;
- Transmitir com a sua atuação, os valores e os ideais do trabalho voluntário.

Protocolo de investigação

No âmbito do curso de Mestrado Psicologia., Psicoterapia e Aconselhamento, venho por este meio, solicitar a sua participação numa investigação que tem como objetivo o estudo da motivação e satisfação com a vida em voluntários.

O estudo envolve o preenchimento anónimo de um questionário, a ser passados em 2 momentos distintos. Todos os dados obtidos são confidenciais, sendo apenas usados no âmbito do estudo da referente investigação. Não existem perguntas certas e erradas.

É livre de participar no estudo que lhe estamos a apresentar bem como o de desistir a qualquer momento do seu preenchimento. Caso aceite participar e se daí resultarem dúvidas, pode esclarece-las individualmente ou por email através do endereço parente16@gmail.com

Agradeço desde já a sua colaboração

2010

Data do Questionário ___/___/___

Nº _____

Sexo: Masculino Feminino

Idade ___ anos.

Habilitações literárias ___ anos de escolaridade completos.

Trabalha: Não Sim . Qual a sua profissão atual? _____

Qual a sua nacionalidade _____

Freguesia de residência _____

Qual o nível sócio-económico em que foi educado a maior parte da sua vida
(assinale apenas uma opção):

Classe Alta ___ Classe Média-Alta ___ Classe Média ___

Classe Média-Baixa ___ Classe Baixa ___

Qual o seu nível sócio-económico atual (assinale apenas uma opção):

Classe Alta ___ Classe Média-Alta ___ Classe Média ___

Classe Média-Baixa ___ Classe Baixa ___

Assinale o tipo de relacionamento atual e a duração desse relacionamento.

A. Casado(a).....Anos ___ e/ou meses ___

B. Separado(a).....Anos ___ e/ou meses ___

C. Divorciado(a).....Anos ___ e/ou meses ___

D. Viúvo(a).....Anos ___ e/ou meses ___

E. União de Facto.....Anos ___ e/ou meses ___

F. Numa relação comprometida.....Anos ___ e/ou meses ___

G. Em várias relações sem compromisso.....Anos ___ e/ou meses ___

I. Presentemente não me encontro envolvido(a) com ninguém Anos__e/ou meses__

9. Filhos: Não____ Sim____ Quantos_____

10. Já teve algum problema emocional ou comportamental para o qual tenha necessitado de um acompanhamento profissional?!

11. Assinale a duração do tipo de trabalho de voluntariado que já efetuou.

A. Nunca fiz _____ B. Já fiz_____

Área(s):_____

Na Comunidade Vida e Paz

C. Até 12 meses____

D. Até 24 meses____

E. Até 36 meses ____

F. Até 48 meses____

G. Mais de 48 meses____

OBRIGADO

SWLS: E, Diener, RA., Emmons, R.J., Larsen, & S. Griffin; 1985

Tradução: J. Rosa, & A. Baptista, 1997

Instruções: Em baixo seguem-se cinco afirmações com as quais pode concordar ou não. Usando a escala de 1 a 7, que se descreve seguidamente indique a concordância com cada afirmação fazendo uma (X) no número apropriado.

A escala de sete pontos é a seguinte.

1	2	3	4	5	6	7
Não concordo Totalmente	Não Concordo	Não Concordo Ligeiramente	Não concordo Nem discordo	Concordo Ligeiramente	Concordo	Concordo Totalmente
1.- Em muitos campos a minha vida está próxima do meu ideal						
2.- As minhas condições de vida são excelentes						
3.- Estou satisfeito com a minha vida						
4.- Até ao momento, tenho alcançado as coisas mais importantes que quero para a minha vida.						
5.- Se pudesse viver a minha vida de novo não mudaria quase nada						

Inventário das Funções Motivacionais do Voluntariado

Instrução: Abaixo estão 30 possíveis razões para que uma pessoa faça trabalho voluntário. Em cada item você deverá fazer um X ou um círculo sobre o número que melhor corresponde a importância que ele teve para a sua escolha como voluntário, sendo que 1 significa extremamente irrelevante e 7 extremamente relevante

1-Fazer voluntariado pode-me dar acesso a um lugar em que eu gostaria de trabalhar									
2-Os meus amigos fazem voluntariado.									
3- Eu preocupo-me com os menos afortunados.									
4-Os meus amigos pediram-me para fazer voluntariado.									
5- Fazer voluntariado faz com que me sinta importante.									
6-Os meus amigos têm interesses em serviços comunitários.									
7-O voluntariado ajuda-me a esquecer os meus problemas.									
8- Eu preocupo-me realmente com as pessoas para as quais faço voluntariado.									
9-Ao fazer voluntariado sinto-me menos sozinha(o)									
10-Eu posso fazer novos contactos que me podem ajudar na minha vida profissional.									
11-Fazer voluntariado alivia-me um pouco a minha culpa por ter mais sorte que os outros.									
12-Eu posso aprender mais acerca da causa para a qual faço voluntariado.									
13- Fazer voluntariado aumenta a minha auto-estima.									
14-Fazer voluntariado permite-me ter uma nova visão das coisas.									
15-Fazer voluntariado ajuda-me explorar diferentes opções de carreira.									
16-Eu tenho pena das pessoas carenciadas.									
17-As pessoas com as quais me relaciono dão muito valor ao voluntariado.									

<u>1</u> Significa extremamente irrelevante <u>7</u> extremamente relevante									
18- Fazer voluntariado permite-me aprender através da experiência directa.									
19-Acho importante ajudar outras pessoas.									
20-Fazer voluntariado ajuda-me a lidar com os meus próprios problemas.									
21-Fazer voluntariado vai ajudar-me a ter sucesso na minha profissão.									
22-Eu posso fazer algo por uma causa que é importante para mim.									
23-Fazer voluntariado é uma atividade importante para as pessoas que eu conheço bem.									
24-Fazer voluntariado é uma forma de fugir dos meus problemas.									
25-Fazer voluntariado permite-me aprender a lidar com diferentes tipos de pessoas.									
26-Fazer voluntariado faz-me sentir útil.									
27-Fazer voluntariado faz-me sentir bem comigo mesmo.									
28-A experiência como voluntário ira causar boa impressão no meu curriculum.									
29-Fazer voluntariado é uma maneira de fazer novos amigos.									
30-Ao fazer voluntariado eu posso explorar as minhas próprias capacidades.									

ANEXOS

ANEXOS 1 - LEGISLAÇÃO NACIONAL

A Assembleia da República decreta, nos termos do artigo 161.º, alínea c), do artigo 166.º, n.º 3 e do artigo 112.º, n.º 5, da Constituição, para valer como lei geral da República, o seguinte:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei visa promover e garantir a todos os cidadãos a participação solidária em ações de voluntariado e definir as bases do seu enquadramento jurídico.

Artigo 2.º

Voluntariado

1 - Voluntariado é o conjunto de ações de interesse social e comunitárias realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas.

2 - Não são abrangidas pela presente lei as atuações que, embora desinteressadas, tenham um carácter isolado e esporádico ou sejam determinadas por razões familiares, de amizade e de boa vizinhança.

Artigo 3.º

Voluntário

1 - O voluntário é o indivíduo que de forma livre, desinteressada e responsável se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar ações de voluntariado no âmbito de uma organização promotora.

2 - A qualidade de voluntário não pode, de qualquer forma, decorrer de relação de trabalho subordinado ou autónomo ou de qualquer relação de conteúdo patrimonial com a organização promotora, sem prejuízo de regimes especiais constantes da lei.

Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro - Bases do enquadramento jurídico do voluntariado.

Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de Setembro - Regulamenta a Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro, que estabeleceu as bases do enquadramento jurídico do voluntariado.

Resolução da Assembleia da República n.º 7/99, de 19 de Fevereiro - Aprova, para ratificação, o Tratado de Amesterdão, que altera o Tratado da União Europeia, os Tratados que instituem as Comunidades Europeias e alguns atos relativos a esses Tratados, incluindo o Anexo e os Protocolos, bem como a Ata Final com as Declarações, entre as quais a 38, relativa às atividades de voluntariado.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 50 (2.ª série), de 30 de Março de 2000 (publicada no D.R., II série, n.º 94, de 20 de Abril) - Define a composição e o funcionamento do Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado.

Decreto-Lei n.º 40/89, de 1 de Fevereiro - Institui o seguro social voluntário, regime contributivo de carácter facultativo no âmbito da Segurança Social, em que podem ser enquadrados os voluntários. O seguro social voluntário foi objeto de adaptação ao voluntariado pelo Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de Setembro.

Decreto-Lei n.º 176/2005, de 25 de Outubro - Altera o n.º 1 do art.º 4.º do Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de Setembro
Portaria n.º 87/2006, de 24 de Janeiro - Aprova o Modelo de Cartão de Identificação do Voluntário

2. NORMAS

Resolução 40/212 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 17 de Dezembro de 1985 - Convida todos os governos a celebrar anualmente, a 5 de Dezembro, o Dia Internacional dos Voluntários.

Declaração Universal do Voluntariado de Janeiro de 2001 Adotada pelo Conselho Internacional de Administradores da IAVE, Associação Internacional para o Esforço Voluntário, na sua 16ª. Conferência Mundial de Voluntariado, em Amesterdão.

ANEXO 2 - DECLARAÇÃO UNIVERSAL SOBRE O VOLUNTARIADO

Preâmbulo

1 – Os voluntários, inspirados na Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 e na Convenção sobre os Direitos da Criança de 1989, consideram o seu compromisso como um instrumento de desenvolvimento social, cultural, económico e do ambiente, num mundo em constante transformação. Fazem seus o princípio de que “Todas as pessoas têm direito à liberdade de reunião e associação pacífica”.

2 – O Voluntariado:

É uma decisão voluntária, apoiada em motivações e opções pessoais;

É uma forma de participação ativa do cidadão na vida das comunidades;

Contribui para a melhoria da qualidade de vida, realização pessoal e uma maior solidariedade;

Traduz-se, regra geral, numa ação ou num movimento organizado, no âmbito de uma associação;

Direitos e Deveres do Voluntário

DIREITOS E DEVERES.

Atuar com as pessoas, famílias e comunidade é estabelecer uma relação de reciprocidade de dar e receber que exige direitos e impõe deveres.

DIREITOS DOS VOLUNTÁRIOS:

- . Desenvolver um trabalho de acordo com os seus conhecimentos, experiências e motivações;
- . Ter acesso a programas de formação inicial e contínua; Receber apoio no desempenho do seu trabalho com acompanhamento e avaliação técnica. Ter ambiente de trabalho favorável e em condições de higiene e segurança;
- . Participação das decisões que dizem respeito ao seu trabalho;
- . Ser reconhecido pelo trabalho que desenvolve com acreditação e certificação.
- . Acordar com a organização promotora um programa de voluntariado, que regule os termos e condições do trabalho que vai realizar.

DEVERES DO VOLUNTÁRIO

Para com:

OS DESTINATÁRIOS:

- Respeitar a vida privada e a dignidade da pessoa;
- Respeitar as convicções ideológicas, religiosas e culturais;
- Guardar sigilo sobre assuntos confidenciais;
- Usar de bom senso na resolução de assuntos imprevistos, informando os respectivos responsáveis;
- Atuar de forma gratuita e interessada, sem esperar contrapartidas e compensações patrimoniais;
- Contribuir para o desenvolvimento pessoal e integral do destinatário;
- Garantir a regularidade do exercício do trabalho voluntário.

A ORGANIZAÇÃO PROMOTORA

- Observar os princípios e normas inerentes à atividade, em função dos domínios em que se insere;
- Conhecer e respeitar estatutos e funcionamento da organização, bem como as normas dos respetivos programas e projetos;
- Atuar de forma diligente, isenta e solidária;
- Zelar pela boa utilização dos bens e meios postos ao seu dispor;
- Participar em programas de formação para um melhor desempenho do seu trabalho;
- Dirimir conflitos no exercício do seu trabalho de voluntário
- Garantir a regularidade do exercício do trabalho voluntário.
- Não assumir o papel de representante da organização sem seu conhecimento ou prévia autorização;
- Utilizar devidamente a identificação como voluntário no exercício da sua atividade;
- Informar a organização promotora com a maior antecedência possível sempre que pretenda interromper ou cessar o trabalho voluntário.

OS PROFISSIONAIS:

- Colaborar com os profissionais da organização promotora, potenciando a sua atuação no âmbito de partilha de informação e em função das orientações técnicas inerentes ao respetivo domínio de atividade;
- Contribuir para o estabelecimento de uma relação fundada no respeito pelo trabalho que cada um compete desenvolver.

OS OUTROS VOLUNTÁRIOS:

- Respeitar a dignidade e liberdade dos outros voluntários, reconhecendo-os como pares e valorizando o seu trabalho;
- Fomentar o trabalho de equipa, contribuindo para uma boa comunicação e um clima de trabalho e convivência agradável;
- Facilitar a integração, formação e participação de todos os voluntários.

A SOCIEDADE:

- Fomentar uma cultura de solidariedade;
- Difundir o voluntariado;
- Conhecer a realidade sociocultural da comunidade, onde desenvolve a sua atividade de voluntário;
- Complementar a ação social das entidades em que se integra;
- Transmitir com a sua atuação, os valores e os ideais do trabalho voluntário.